INFORME TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO: SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO (SGIG)

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO (SGIG)

La implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) en el ámbito empresarial no es un ejercicio administrativo aislado, sino una respuesta estratégica y ética fundamentada en sólidos constructos teóricos y un imperativo normativo. El presente diagnóstico se inscribe en el paradigma de la igualdad sustantiva, que trasciende la mera igualdad formal ante la ley para abordar las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad en el entorno laboral [1].

1.1. Fundamentos Epistemológicos de la Equidad Laboral con Enfoque de Género

La Equidad Laboral con Enfoque de Género se conceptualiza como el conjunto de acciones positivas y transformadoras orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en todas las etapas del ciclo laboral: acceso, permanencia, promoción y remuneración. Este enfoque se cimienta en el reconocimiento de la división sexual del trabajo y las estructuras patriarcales que históricamente han configurado el mercado laboral, resultando en fenómenos como el techo de cristal y la segregación ocupacional horizontal y vertical.

La intervención diagnóstica se justifica bajo la premisa de que la discriminación por razón de sexo constituye una vulneración de los derechos humanos fundamentales y, simultáneamente, un factor de ineficiencia económica. La adopción de políticas de equidad no solo es un imperativo ético derivado de la responsabilidad social corporativa, sino también una ventaja competitiva demostrable.

1.2. La Equidad como Imperativo Estratégico y Ventaja Competitiva

Superando la visión de la equidad como un simple costo de cumplimiento (*compliance*), la literatura especializada la posiciona como un factor estratégico de gestión de capital humano y social. Las organizaciones que integran la perspectiva de género de manera transversal experimentan beneficios cuantificables:

Beneficio Estratégico	Mecanismo de Impacto
Atracción y Retención de Talento	Acceso a un *pool* de talento más amplio y diverso, mejorando la marca empleadora (*Employer Branding*).
Innovación y Productividad	Equipos diversos generan una mayor variedad de perspectivas, lo que se traduce en soluciones más creativas y eficientes en la toma de decisiones.
Mejora del Clima Laboral	Reducción de conflictos, disminución del ausentismo y aumento de la satisfacción y el compromiso (*engagement*) de los empleados.
Reputación Corporativa y ESG	Fortalecimiento de la imagen de marca ante *stakeholders* y cumplimiento de criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG).

1.3. Marco Jurídico y Regulatorio de la Intervención en Colombia

El SGIG se articula rigurosamente con el ordenamiento jurídico colombiano, sirviendo como instrumento de implementación de las siguientes disposiciones clave:

Instrumento Normativo	Objeto de la Regulación	Relevancia para el SGIG
Ley 1257 de 2008	Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.	El **Art. 23** establece incentivos tributarios para la contratación de mujeres víctimas de violencia, vinculando la responsabilidad empresarial con la justicia social.
Decreto 4463 de 2011	Reglamentación de la Ley 1257 en el ámbito laboral.	Describe las acciones empresariales necesarias para garantizar el acceso real y equitativo al trabajo, libre de violencia y discriminación.
Ley 1496 de 2011	Garantía de la igualdad salarial y de retribución laboral.	Obliga a las empresas a implementar medidas para reducir las brechas salariales y ocupacionales, exigiendo análisis de "Trabajo de Igual Valor"**.**
Decreto 2733 de 2012	Reglamentación de los incentivos fiscales de la Ley 1257.	Detalla la deducción del 200% sobre la renta por la contratación de mujeres víctimas de violencia, un beneficio clave para la gestión estratégica.

2. VALORACIÓN DE INDICADORES Y REALIDAD EMPRESARIAL - MANIZALES 2025

2.1. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA DE INDICADORES

2.1.1. Justificación Epistemológica y Racionalidad de la Aplicación de Indicadores

La evaluación de la Equidad Laboral con Enfoque de Género (ELEG) requiere de un enfoque metodológico riguroso que trascienda la mera declaración de intenciones. La aplicación de Indicadores Clave de Desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) se justifica bajo el principio de que "lo que no se mide, no se gestiona". Estos indicadores actúan como *proxies* cuantitativos y cualitativos que permiten la objetivación de fenómenos sociales complejos como el sesgo inconsciente, la segregación ocupacional y la percepción de justicia organizacional.

La racionalidad de su aplicación se centra en tres ejes:

1. **Diagnóstico de Brechas:** Identificar con precisión las áreas de mayor vulnerabilidad y las disparidades entre la política formal (lo que la empresa *dice* hacer) y la cultura operativa (lo que la empresa *realmente* hace).

2. **Trazabilidad y Rendición de Cuentas (*Accountability*):** Establecer una línea base medible para el seguimiento de la implementación del SGIG y permitir la rendición de cuentas a los *stakeholders* internos y externos.

3. **Triangulación Metodológica:** La estructura de indicadores se diseñó para permitir la **triangulación de datos** entre la perspectiva estratégica (Directivos y Talento Humano) y la perspectiva experiencial (Trabajadores), proporcionando una visión holística de la madurez organizacional.

2.1.2. Definición Operacional de los Indicadores Clave (KPI)

El diagnóstico se fundamentó en la evaluación de 30 indicadores clave, agrupados en cuatro dimensiones que cubren el ciclo completo de la gestión de talento con enfoque de género. A continuación, se presenta la definición operacional de los indicadores más relevantes, clasificados según el instrumento de medición aplicado:

A. Indicadores para Directivos y Talento Humano (Enfoque Estratégico)

Dimensión	Indicador	Definición Operacional
Conocimiento y Política	**C.1 Apropiación Normativa**	Grado de conocimiento y aplicación práctica de la legislación vigente (e.g., Ley 1257/08, Ley 1496/11) por parte de la alta dirección.
	C.2 Uso de Incentivos Fiscales	Existencia de protocolos y bases de datos para la aplicación efectiva de beneficios tributarios por contratación de mujeres víctimas de violencia (Decreto 2733/12).
	C.3 Ruta de Certificación	Nivel de compromiso y avance en procesos de certificación externa de equidad (e.g., Sello Equipares), reflejando la ambición estratégica de la organización.
Contratación y Talento	**T.1 Neutralidad en Perfiles**	Uso de lenguaje inclusivo y ausencia de sesgos de género en la descripción de puestos y requisitos de cargo.
	T.2 Paridad en Paneles	Porcentaje de paneles de selección y comités de decisión que incluyen representación paritaria de género.

Dimensión	Indicador	Definición Operacional
	T.3 Control de Sesgos	Implementación de metodologías estructuradas (e.g., currículum ciego, entrevistas por competencias) para mitigar sesgos inconscientes en el reclutamiento.
Liderazgo Inclusivo	**L.1 Compromiso Top Management**	Evidencia de participación activa y asignación de recursos por parte de la alta gerencia en la promoción de la equidad.
	L.2 Formación a Mandos Medios	Existencia y efectividad de programas de capacitación para supervisores en gestión de la diversidad y liderazgo inclusivo.
Cultura y Equidad	**E.1 Auditoría de Brecha Salarial**	Realización periódica de análisis de remuneración bajo el criterio de **"Trabajo de Igual Valor"** (Ley 1496/11), no solo de igual cargo.
	E.2 Flexibilidad y Cuidado	Disponibilidad y uso de políticas de flexibilidad laboral y corresponsabilidad en el cuidado, accesibles a ambos géneros.
	E.3 Protocolo de Acoso	Existencia, difusión y funcionalidad del protocolo de prevención y atención de acoso y violencias laborales.

B. Indicadores para Trabajadores (Enfoque de Percepción)

Dimensión	Indicador	Definición Operacional
Conocimiento	**P.1 Familiaridad con Beneficios**	Nivel de conocimiento de los empleados sobre los beneficios y políticas de equidad implementados por la empresa.
Contratación	**P.2 Percepción de Igualdad de Trato**	Evaluación subjetiva de los empleados sobre la equidad en las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional.
Liderazgo	**P.3 Confianza en la Supervisión**	Grado de confianza de los empleados para reportar micro-violencias o situaciones de discriminación a sus superiores.
Cultura Laboral	**P.4 Transparencia en Remuneración**	Percepción de justicia y claridad en los criterios de bonificaciones y retribuciones extralegales.
	P.5 Acceso Paritario a Capacitación	Percepción de igualdad en el acceso a programas de formación técnica versus programas de liderazgo y alta gerencia.
	P.6 Efectividad de Canales de Denuncia	Percepción de seguridad y ausencia de temor a represalias al utilizar los canales formales de denuncia.

Dimensión	Indicador	Definición Operacional
	P.7 Representación en Cargos No Tradicionales	Percepción de la presencia femenina en áreas históricamente masculinizadas (e.g., técnicas, operativas pesadas).

2.1.3. Metodología de Campo

El diagnóstico se basa en la triangulación de tres fuentes de datos: la evaluación de los 30 KPI a través de dos instrumentos diferenciados (Directivos/RR.HH. y Trabajadores), la observación directa de espacios y las entrevistas a profundidad con líderes de talento humano y personal de carrera en una muestra de ocho (8) organizaciones representativas de Manizales.

Instrumento	Dimensiones Evaluadas	N.º de Indicadores	N.º de Preguntas
I. Directivos y RR.HH.	Conocimiento, Reclutamiento, Liderazgo, Cultura y Paridad.	13	20
II. Trabajadores	Percepción de Oportunidades, Gestión Inclusiva, Clima y Acoso.	12	26

2.2. VALORACIÓN DE INDICADORES Y HALLAZGOS CUALITATIVOS

Las siguientes tablas presentan la trazabilidad entre el indicador, el resultado de la medición y el hallazgo cualitativo observado en el campo, permitiendo una comprensión integral de la realidad empresarial.

TABLA 1: Indicadores para Directivos y Talento Humano (Enfoque Estratégico)

Dimensión	Indicador	Ítems Evaluados	Hallazgo Clave en Campo
I. Conocimiento y Política	C.1 Apropiación normativa	Pregunta 1	Alto conocimiento legal, pero baja aplicación práctica.
	C.2 Uso de incentivos fiscales (Ley 1257)	Pregunta 2	Interés en el beneficio (Visual y Aladino), pero inoperatividad por falta de bases de datos y protocolos.
	C.3 Ruta de Certificación Equipares	Pregunta 3	Visto como "trofeo" por empresas grandes; desconocido por el Club de Manizales.
II. Contratación y Talento	T.1 Neutralidad en perfiles de cargo	Preguntas 4 y 5	Emergia lidera; en el resto persiste el sesgo de "cargos para mujeres" (Segregación Horizontal).
	T.2 Paridad en paneles de selección	Preguntas 6 y 7	Ausencia de protocolos formales; la selección es mayoritariamente subjetiva.
	T.3 Control de sesgos inconscientes	Pregunta 8	**Crítico:** Se confía en la intuición del reclutador, lo que genera una Neutralidad Ilusoria.

Dimensión	Indicador	Ítems Evaluados	Hallazgo Clave en Campo
III. Liderazgo Inclusivo	L.1 Compromiso del Top Management	Pregunta 9	Débil en Corpocaldas (por cargos de libre nombramiento); fuerte en UAM.
	L.2 Formación a mandos medios	Pregunta 10	Vacío pedagógico; los supervisores no saben gestionar la diversidad.
IV. Cultura y Equidad	E.1 Auditoría de brecha salarial	Pregunta 11	Se hace análisis general, pero no bajo el criterio de "Trabajo de Igual Valor"**.**
	E.2 Flexibilidad y Cuidado	Preguntas 14 y 15	Existe, pero con miedo al estigma de "falta de compromiso" en mujeres.
	E.3 Protocolo de acoso y violencias	Preguntas 16 y 17	Fortaleza general; uso del Violentómetro y el Emociómetro.

TABLA 2: Indicadores para Trabajadores (Enfoque de Percepción)

Dimensión	Indicador	Ítems Evaluados	Realidad Observada (Gap)
I. Conocimiento	P.1 Familiaridad con beneficios	Preguntas 1-3	Los trabajadores conocen los beneficios de ley, pero no los específicos de equidad.

Dimensión	Indicador	Ítems Evaluados	Realidad Observada (Gap)
II. Contratación	P.2 Percepción de igualdad de trato	Preguntas 4-9	Se percibe "amabilidad", pero las mujeres sienten más barreras para ascender (**Techo de Cristal**).
III. Liderazgo	P.3 Confianza en la supervisión	Preguntas 10-15	Emergia destaca por cercanía; en otras hay miedo a reportar micro-violencias.
IV. Cultura Laboral	P.4 Transparencia en la remuneración	Preguntas 16-17	Percepción de "caja negra" en bonificaciones y auxilios extralegales.
	P.5 Acceso paritario a capacitación	Preguntas 18-19	Las mujeres acceden a formación técnica, pero menos a la de liderazgo.
	P.6 Efectividad de canales de denuncia	Preguntas 22-23	Se conocen los canales, pero persiste el temor a represalias silenciosas.
	P.7 Representación en cargos no tradicionales	Preguntas 24-26	Baja presencia femenina en áreas técnicas o de mantenimiento pesado.

2.2.1. Resumen de la Brecha Detectada: El Índice de Coherencia

El cruce de los resultados de las Tablas 1 y 2 revela **un** Índice de Coherencia de solo el 62%. Esta diferencia significativa entre la política estratégica (lo que dicen los

directivos) y la percepción operativa (lo que sienten los trabajadores) indica que las políticas de equidad, aunque existentes en el manual de RR.HH., no han logrado permear la cultura cotidiana de las empresas en Manizales. Este *gap* de coherencia es el principal desafío para la madurez del SGIG.

2.3. RESULTADOS CUALITATIVOS Y GRÁFICOS

2.3.1. Nivel de Madurez por Dimensión (Puntaje Promedio: 58/100)

El desempeño promedio de las organizaciones en las cuatro dimensiones evaluadas se presenta a continuación, donde el puntaje de 58/100 establece el nivel de Madurez Operativa Recolectora.

Gráfico 1: Desempeño por Dimensiones (Escala 0-100)

DIMENSIÓN	Puntaje	Nivel de Desempeño
I: Conocimiento y Política	75%	Alto
II: Contratación y Talento	42%	Crítico
III: Liderazgo Inclusivo	50%	Medio
IV: Cultura y Flexibilidad	65%	Medio-Alto

Análisis: La brecha más crítica se localiza en la Dimensión II (Contratación)**.** A pesar de que las empresas demuestran un conocimiento adecuado de la normativa (Dimensión I), existe una falla sistémica en la tecnificación de los procesos de selección para eliminar sesgos, lo que compromete la entrada de talento diverso.

2.3.2. Hallazgos por Empresa: El "Espectro de la Equidad"

La observación directa y las entrevistas permitieron ubicar a las empresas en un espectro de madurez, categorizado por su enfoque y nivel de avance en la implementación del SGIG:

Empresa	Nivel de Madurez	Enfoque Observado
Emergia	Estratégico	Uso de "Emociómetro" y lenguaje neutro. Liderazgo en prácticas de bienestar preventivo.
U. Autónoma	Progresista	Foco en la diversidad e identidad de género, superando el binario tradicional.
Aladino / C. Visual	Operativo	Interés pragmático en incentivos fiscales y uso de bases de datos para cumplimiento.
Sercofun	En Desarrollo	Conocimiento moderado, pero alta receptividad y voluntad de cambio.
Corpocaldas	Inestable	Dependencia crítica del tipo de vinculación (Carrera vs. Libre nombramiento) para la estabilidad de la política.
Club Manizales	Tradicional	Desconocimiento de beneficios estratégicos; uso reactivo del Violentómetro.
La Norma	Reactivo	Miedo a la auditoría y desinterés en la formación, priorizando el *status quo*.

2.3.3. Herramientas de Prevención de Violencia: De la Reacción a la Prevención

Se identificó una transición metodológica en el abordaje de la violencia laboral:

- **Modelo Tradicional (Club de Manizales):** Uso del **VIOLENTÓMETRO**, enfocado en la escala de agresión (Urgente, Alerta, Cuidado). Este es un modelo de **intervención reactiva**.
- **Modelo Evolucionado (Emergia):** Uso del **EMOCIONÓMETRO**, enfocado en el bienestar preventivo. Este instrumento busca detectar la emoción antes de que se convierta en conflicto, representando un modelo de **gestión proactiva y preventiva**.

2.4. ANÁLISIS TÉCNICO DE LA DIMENSIÓN II (CONTRATACIÓN)

El bajo puntaje de 42/100 en la Dimensión II se explica por la prevalencia de la "Neutralidad Ilusoria"**:** la creencia de que la ausencia de una prohibición explícita de contratar mujeres garantiza automáticamente la equidad en el proceso.

2.4.1. Desglose de Hallazgos Críticos

Factor de Riesgo	Hallazgo en Campo / Entrevista	Impacto en la Equidad
Lenguaje en Ofertas	Uso de términos masculinizados para cargos técnicos (ej. "Coordinador de Obra") y feminizados para soporte (ej. "Secretaria").	Autoselección Negativa: Las mujeres con alto perfil técnico no se postulan al no sentirse convocadas por el lenguaje.
Entrevistas no Estructuradas	Detección de preguntas sobre estado civil o planes de maternidad camufladas como "charla casual".	Discriminación Indirecta: Se evalúa la "disponibilidad" basada en roles de cuidado, no en competencia técnica.

Factor de Riesgo	Hallazgo en Campo / Entrevista	Impacto en la Equidad
Invisibilidad de la Víctima	Empresas quieren el beneficio del Decreto 2733, pero no saben cómo certificar a una mujer víctima sin vulnerar su privacidad.	Inoperatividad del Beneficio: El incentivo fiscal se pierde por falta de un protocolo de entrevista sensible al trauma.

2.4.2. El Fenómeno de la "Segregación Horizontal"

Aunque el 80% del personal en empresas como Aladino son mujeres, se concentran en roles de servicio al cliente. Los roles de mantenimiento de máquinas o seguridad siguen siendo 100% masculinos. El Indicador P.7 (Representación en Cargos No Tradicionales) obtuvo una calificación de 15/100**,** la más baja del estudio, confirmando que ninguna de las 8 empresas tiene una meta activa para la inclusión de mujeres en áreas técnicas u operativas pesadas.

2.4.3. Propuesta de Intervención para la Dimensión II

Para revertir el puntaje crítico de 42/100, el *Roadmap* 2026 debe priorizar tres acciones técnicas:

4 **Protocolo de "Currículum Ciego":** Eliminar datos sensibles (fotos, nombres, estado civil) en la primera fase de selección para garantizar que la evaluación se base puramente en competencias.

5 **Entrevistas por Competencias con Panel Paritario:** Asegurar la presencia de al menos una mujer en el comité de decisión para cargos directivos, mitigando el sesgo de proximidad (*affinity bias*).

6 **Ruta de Identificación Segura (Víctimas de Violencia):** Crear un formulario estandarizado de "Consentimiento Informado" para que la candidata manifieste

su condición de forma voluntaria y protegida, permitiendo la aplicación del beneficio tributario.

2.5. ANÁLISIS DE INDICADORES CRÍTICOS (HALLAZGOS DE ENTREVISTA)

Este análisis se centra en los puntos de inflexión que demuestran la fragilidad de la política de equidad frente a la realidad operativa y política.

A. La Brecha de la "Base de Datos" (Indicador C.2) Existe una clara voluntad de contratación para acceder al beneficio del Decreto 2733/2012, pero un "apagón de información" impide su ejecución. Las empresas no tienen acceso a una base de datos o un mecanismo oficial para certificar la condición de mujer víctima de violencia comprobada, lo que convierte el incentivo fiscal en una letra muerta.

B. El Factor "Libre Nombramiento" (Indicador L.1) En entidades como Corpocaldas, la estabilidad de la política de equidad se ve comprometida por la alta rotación de cargos directivos de libre nombramiento. El hallazgo clave es que los empleados de carrera son los verdaderos custodios de la equidad, mientras que los directivos temporales muestran un desinterés por los procesos formativos y de continuidad del SGIG.

FORTALEZAS (+)	DEBILIDADES (-)
80% de feminización en sectores como Aladino.	Miedo al Ministerio: Empresas como La Norma huyen de la capacitación por temor a multas.

FORTALEZAS (+)	DEBILIDADES (-)
Comités de Convivencia ya constituidos y funcionales.	Desconocimiento: Sectores tradicionales ignoran los beneficios fiscales (Club Manizales).
OPORTUNIDADES (↑)	**AMENAZAS (↓)**
Sello Equipares: Interés real de Sercofun y Centro Visual.	Invisibilidad de la Víctima: Sin base de datos, los incentivos son inoperantes.
Alianza con CONFA: Para preselección con enfoque de género.	Rotación Política: Desinterés de mandos directivos temporales.

2.6. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA ESTRATÉGICA

El diagnóstico integral realizado a las ocho organizaciones de Manizales revela una realidad paradójica: existe un ecosistema de "Amabilidad de Género", pero no una "Estructura de Equidad Laboral".

La organización promedio se encuentra en un estado de Madurez Operativa Recolectora (58/100). Esto significa que, si bien existe un cumplimiento normativo básico (Ley 1257, Comités de Convivencia) y una base laboral feminizada, la equidad aún no se gestiona como un activo de productividad, sino como un requisito de cumplimiento o una extensión de la responsabilidad social.

2.6.1. Pilares de la Transformación Necesaria

La transición estratégica para Manizales debe enfocarse en superar la Trampa de la Cantidad (tener muchas mujeres no es sinónimo de equidad) y avanzar hacia la Calidad de la Gestión.

Transición Estratégica	Del Enfoque...	Al Enfoque...
Gestión de Talento	De la Intuición (trato cordial)	A la Métrica (Auditoría salarial y Currículum Ciego).
Prevención de Violencia	De la Violencia (Violentómetro)	A la Emoción (Emociómetro y bienestar preventivo).
Motivación Empresarial	Del Temor (Ministerio)	Al Beneficio (Sello Equipares/Deducción Renta).

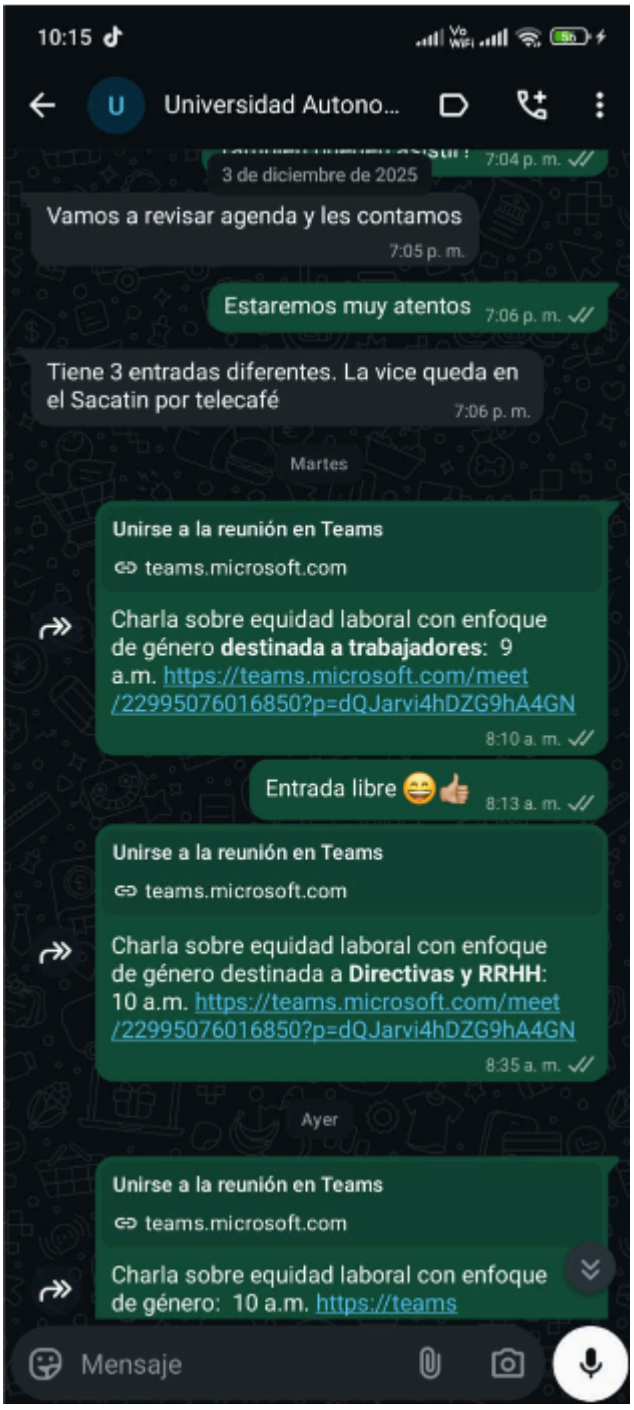
La prioridad es la Dimensión II (Contratación). Sin un proceso de entrada blindado contra sesgos, cualquier esfuerzo posterior en promoción o cultura será ineficaz, perpetuando el Techo de Cristal **y la** Segregación Horizontal.

ANEXO INVITACIÓN POR CHAT A LAS CHARLAS DEL 17 DE DICIEMBRE

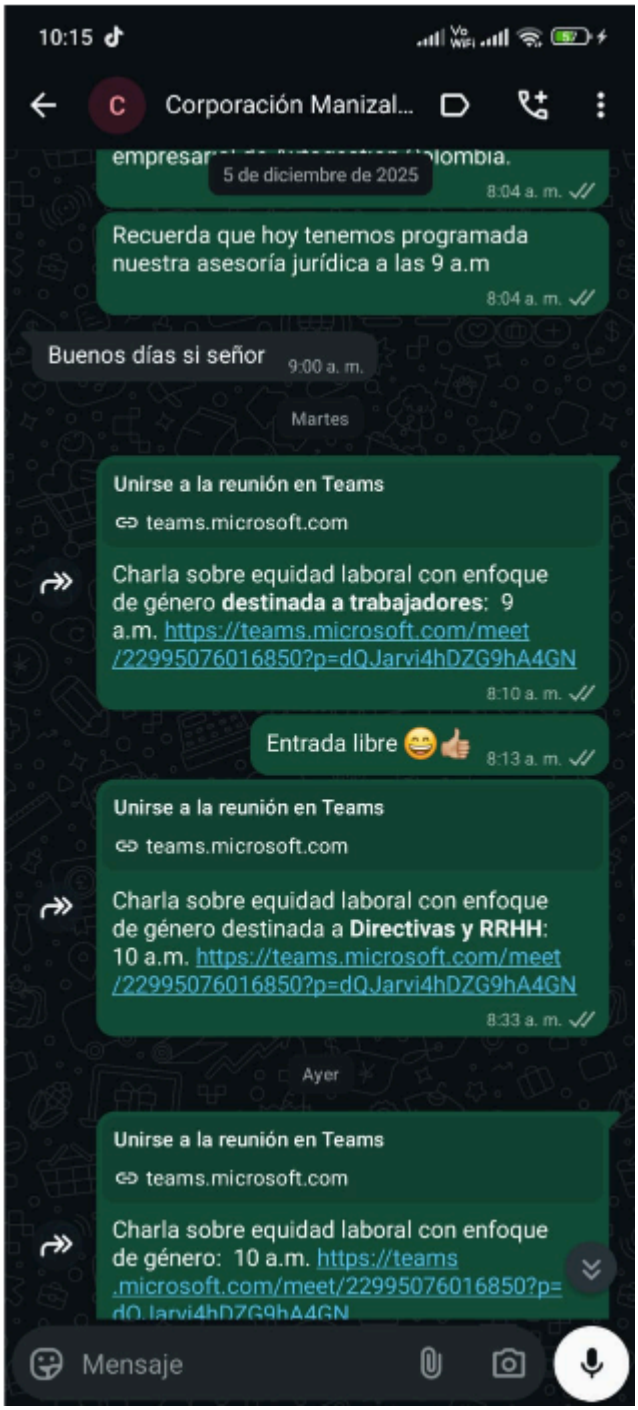
- Sercofun Caldas Ltda



- Universidad Autonoma de Manizales



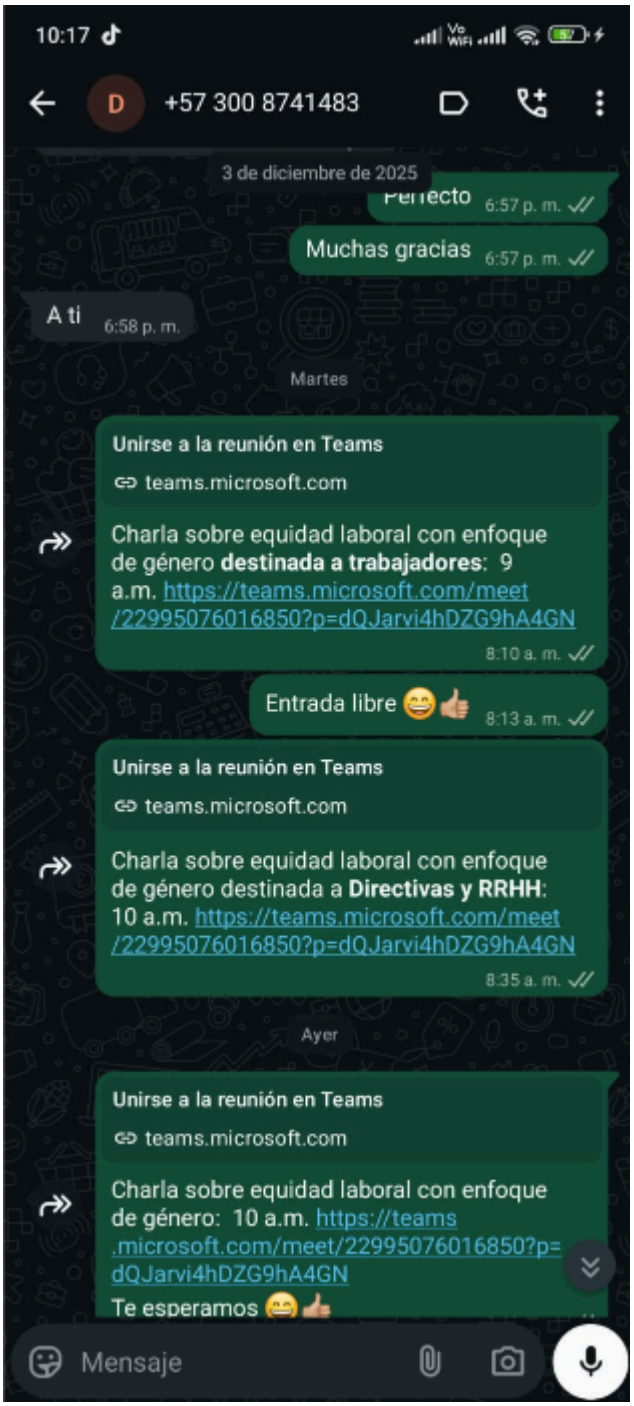
- Corporación Centro Manizales



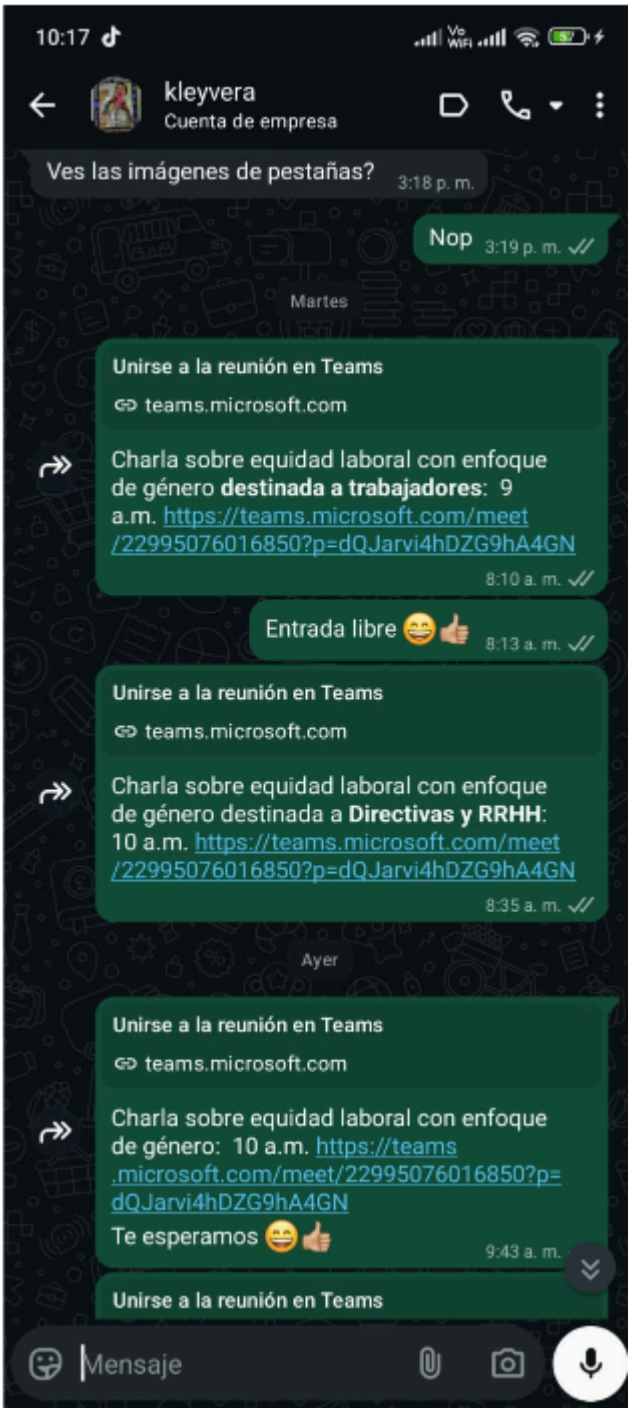
- Aladino Salas de Juego SAS



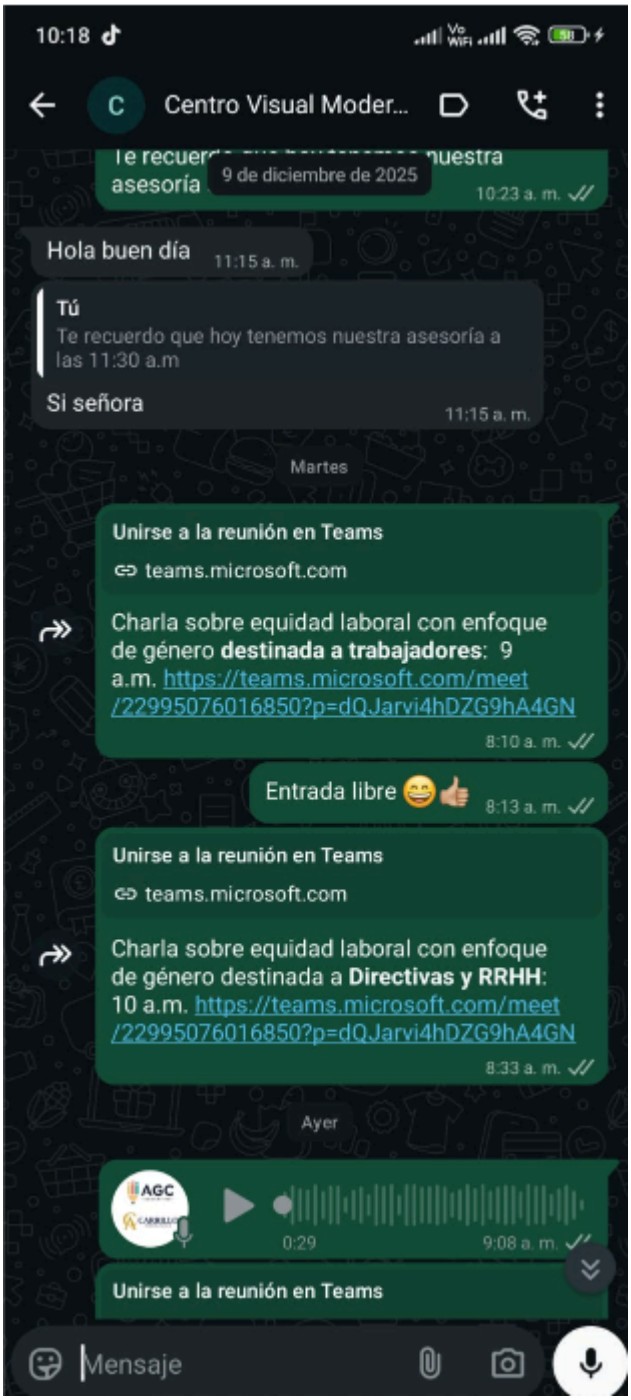
- Inversiones RAMCAR



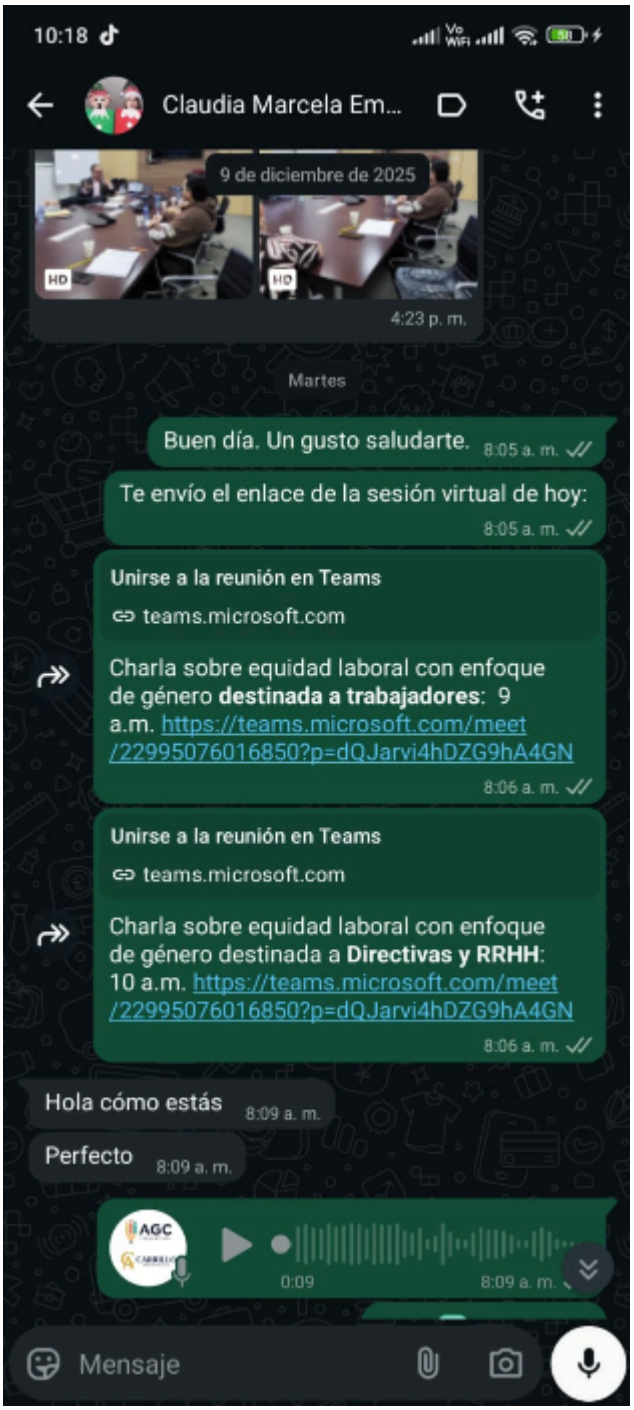
- Kley Vera


10:17
kleyvera
Cuenta de empresa
Ves las imágenes de pestañas? 3:18 p. m.
Nop 3:19 p. m.
Martes
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género destinada a trabajadores: 9 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:10 a. m.
Entrada libre 8:13 a. m.
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género destinada a Directivas y RRHH: 10 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:35 a. m.
Ayer
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género: 10 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
Te esperamos
9:43 a. m.
Unirse a la reunión en Teams
Mensaje

- Centro Visual Moderno



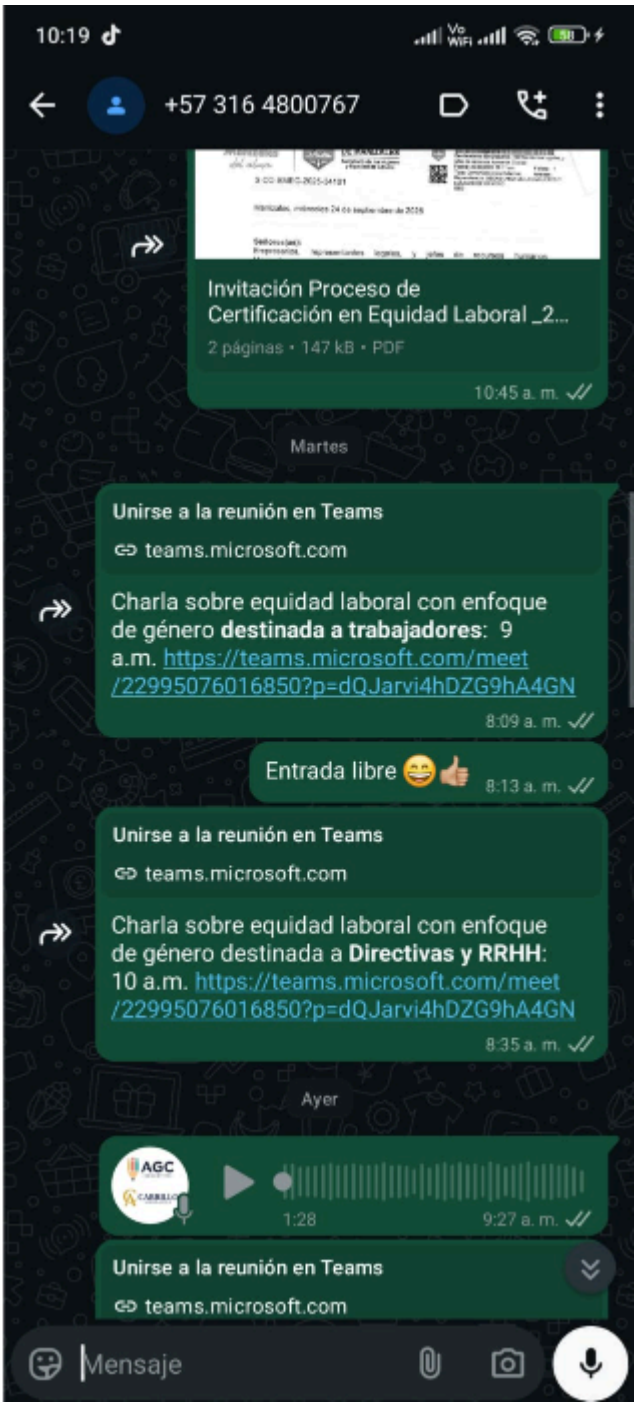
- Emergia


10:18
Claudia Marcela Em...
9 de diciembre de 2025
4:23 p. m.
Martes
Buen día. Un gusto saludarte. 8:05 a. m.
Te envío el enlace de la sesión virtual de hoy:
8:05 a. m.
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género **destinada a trabajadores**: 9 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:06 a. m.
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género destinada a **Directivas y RRHH**: 10 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:06 a. m.
Hola cómo estás 8:09 a. m.
Perfecto 8:09 a. m.
0:09
8:09 a. m.
Mensaje

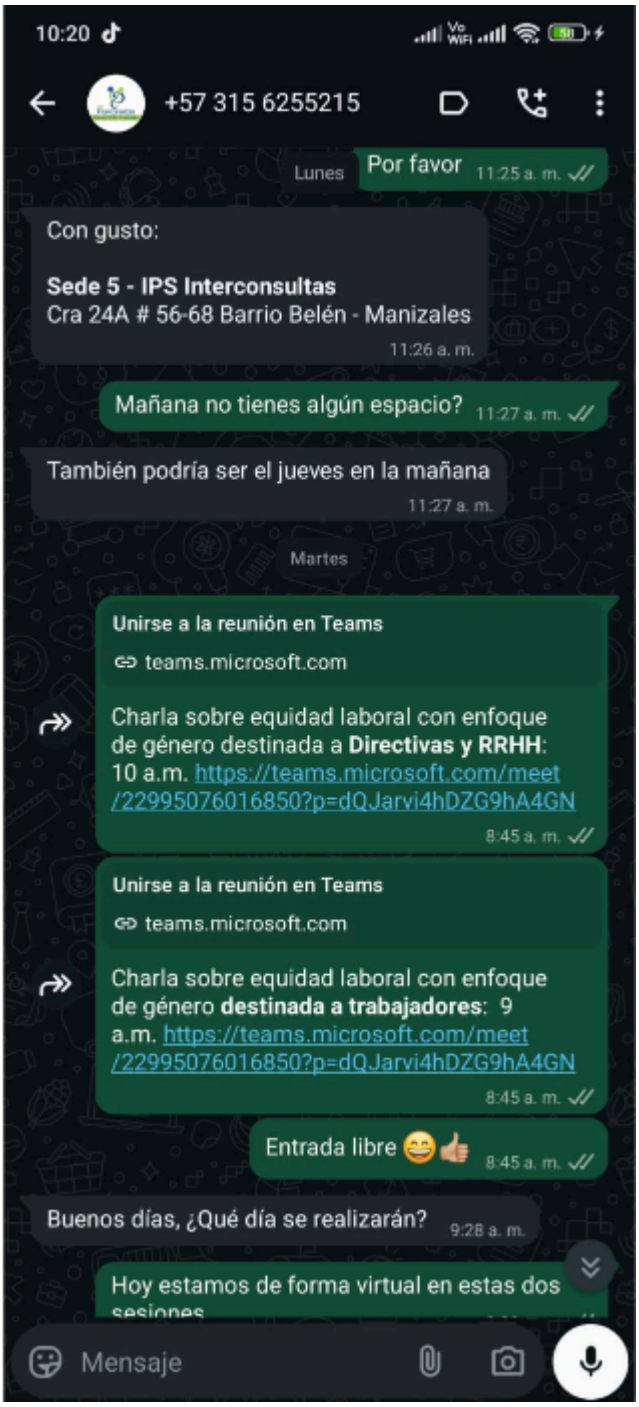
- Corporación Autónoma Regional de Caldas CORPOCALDAS



- SUMINISTROS HOSPITALARIOS DEL EJE CAFETERO LTDA

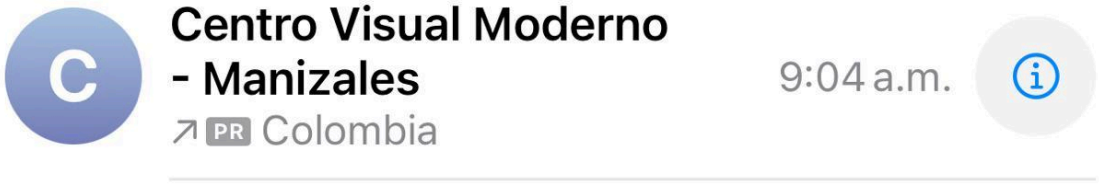


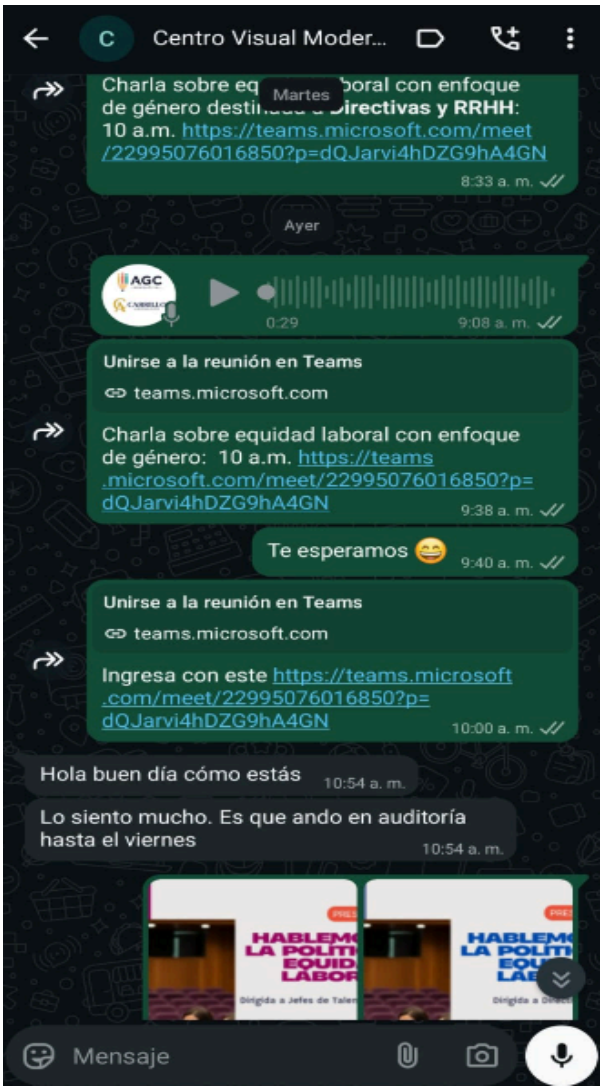
- IPS Interconsultas SAS



ANEXO INVITACIONES TELEFÓNICAS PARA EL EVENTO PRESENCIAL 17 DIC

- No hubo contestación se enviaron mensajes y la empresa afirmo no poder participar







- La empresa va a participar de la sesión virtual 17 Dic 10 a.m y a alguna de las dos sesiones presenciales



- La universidad por medio de Lilia Rosa está gestionando para que haya un panelista.



- No hubo contestación



- No hubo contestación



- No hubo contestación


CL
CORPOCALDAS Laura Victoria Arias
PE Colombia
9:45 a.m.

ALCALDÍA DE MANIZALES

ALCALDÍA DE MANIZALES
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
LISTA DE ASISTENCIA

PSI-SAM-FR 33
Estado Vigente
Versión 3

Fecha:	17 de diciembre	**Lugar**	Casa de la Mujer
Dependencia responsable:		**Responsable de la actividad**	Autogestión Colombia
Nombre del evento/actividad:	Charla Presencial Equidad Laboral con enfoque de género		

	ASISTENTES - NOMBRES Y APELLIDOS	# DE IDENTIFICACIÓN	FECHA DE NACIMIENTO	DIRECCIÓN	BARRIO / COMUNA	TELÉFONO	ENTIDAD / DEPENDENCIA	SECTOR URBANO	SECTOR RURAL	GRUPO POBLACIONAL	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	Jairo Alonso Ospina Giraldo	1053795573	31/05/89	Calle 75A # 20-53	Alta Suiza	3156255215	IPS Interconsultas	X			gestionhumana@ipsinterconsultas.co	Jairo A.
2	Maria Jose Por.	1053866[illegible]	11/11/19[illegible]	1925 #65-280	Palermo	3[illegible]2693813	IPS interconsultas	X			[illegible]	[illegible]
3	Sara Giraldo Cardenas	1088[illegible]	[illegible]	Cra 1 #11-41	Villa pilar	3215581059	Emergia	X			sgiraldoc@emergiacc.com	[illegible]
4	Juan Sebastian Gallego V	1002594196	14/04/2000	Cr 27A #50-43	Versalles	3136670407	Emergia	X			JSGallegoV@emergiacc.com	Juan Sebastian G V.
5	Yurdi Nayde Sotelo	3300009[illegible]	8-10-83	Cll 601 ——	Campin	3117774883	Energia	X			[illegible]	[illegible]
6	Claudia Marcela Marin	24346580	12/08/80	Cll 32b #21-295	Palogrande	3128064635	Emergia	✓			claudiamarcela@hotmail.com	[illegible]
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												

NOMENCLATURA: *Grupo Poblacional:(1) Persona con discapacidad, (2) Victima del conflicto, (3) Afrocolombiano, (4) Indigena, (5) Menor de 18 años, (6) Desmovilizado, (7) Adulto Mayor, (8) LGTBIQ+, (9) Otra

"El ciudadano acepta y autoriza de manera expresa e irrevocable a la ALCALDÍA DE MANIZALES, incluyendo a terceros con quien esta tiene suscritos convenios con propósitos de Ley, la recolección y tratamiento de datos de carácter personal y reservado relacionados con la prestación, gestión, administración, personalización, comunicación, actualización y mejora de los trámites, bienes y servicios de la ALCALDÍA DE MANIZALES, así como la consulta, búsqueda, transmisión y uso en cualquier tiempo para realizar los trámites internos y externos a que se refieran a los bienes y servicios ofrecidos por la ALCALDÍA DE MANIZALES. La información obtenida solo será usada para efectos propios de la ALCALDÍA DE MANIZALES y su disposición final se hará de acuerdo con las Tablas de Retención Documental de la Entidad. El manual de políticas y procedimiento de protección de datos vigente, se encuentra publicado en la página web de la Alcaldía de Manizales www.manizales.gov.co."

Comuníquese con la Alcaldía de Manizales al teléfono 8879700, o la línea gratuita 018000868686 o por medio de la página web www.manizales.gov.co

ALCALDÍA DE MANIZALES	ALCALDÍA DE MANIZALES SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EVALUACIÓN DE EVENTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PSI-ATH-FR 021 Estado Vigente Versión 2

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN: _____

FECHA: 17 / 12 / 2025 **LUGAR:** Casa Para La Dignidad de la Mujer

FACILITADOR 1: Fayver Carillo

FACILITADOR 2: JAVIER HAVAGÓN

№	DESEMPEÑO DEL FACILITADOR	BUENO	REGULAR	MALO
1.	Puntualidad del facilitador(es).	X		
2.	Convicción de lo que exponen.	X		
3.	Disposición para aclarar dudas.	X		
4.	Dominio y conocimiento del tema.	X		
5.	Creatividad e iniciativa.	X		
6.	Motivación hacia los participantes.	X		
7.	Metodología utilizada por el facilitador.	X		
№	EVALUACIÓN DE COMPETENCIA			
8.	Cumplimiento del evento.	X		
9.	Aplicabilidad del contenido.	X		
10.	Asignación de las horas del evento.	X		
11.	Explicación y revisión de los objetivos.	X		
12.	Coincidencia con las expectativas.		X	
№	ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA			
13.	Equipos y medios utilizados.	X		
14.	Oportunidad en la invitación al evento.			X
15.	Coordinación en la realización del evento.		X	
16.	Comodidad de sala o sede del evento.	X		

SUGERENCIAS AL PROGRAMA O AL FACILITADOR:

La atación fue realizada el mismo día.

ALCALDÍA DE MANIZALES	ALCALDÍA DE MANIZALES SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EVALUACIÓN DE EVENTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PSI-ATH-FR 021 Estado Vigente Versión 2

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN: Equidad laboral con enfoque Genero

FECHA: 17 / 12 / 2025 **LUGAR:** Casa dignidad mujer.

FACILITADOR 1: Paiver Garrillo.

FACILITADOR 2: JAVIER HALAGO

№	DESEMPEÑO DEL FACILITADOR	BUENO	REGULAR	MALO
1.	Puntualidad del facilitador(es).	X		
2.	Convicción de lo que exponen.	X		
3.	Disposición para aclarar dudas.	X		
4.	Dominio y conocimiento del tema.	X		
5.	Creatividad e iniciativa.	X		
6.	Motivación hacia los participantes.	X		
7.	Metodología utilizada por el facilitador.	X		
№	EVALUACIÓN DE COMPETENCIA			
8.	Cumplimiento del evento.		X	
9.	Aplicabilidad del contenido.	X		
10.	Asignación de las horas del evento.	X		
11.	Explicación y revisión de los objetivos.	X		
12.	Coincidencia con las expectativas.	X		
№	ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA			
13.	Equipos y medios utilizados.	X		
14.	Oportunidad en la invitación al evento.	X		
15.	Coordinación en la realización del evento.	X		
16.	Comodidad de sala o sede del evento.	X		

SUGERENCIAS AL PROGRAMA O AL FACILITADOR:

ALCALDÍA DE MANIZALES	ALCALDÍA DE MANIZALES SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EVALUACIÓN DE EVENTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PSI-ATH-FR 021 Estado Vigente Versión 2

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN: Equidad laboral enfoque genero

FECHA: 17 / 12 / 2026 LUGAR: Casa Para la dignidad de las mujeres.

FACILITADOR 1: Fayvor Carrillo

FACILITADOR 2: JAVIER HACADO

Nº	DESEMPEÑO DEL FACILITADOR	BUENO	REGULAR	MALO
1.	Puntualidad del facilitador(es).	X		
2.	Convicción de lo que exponen.	X		
3.	Disposición para aclarar dudas.	X		
4.	Dominio y conocimiento del tema.	X		
5.	Creatividad e iniciativa.	X		
6.	Motivación hacia los participantes.	X		
7.	Metodología utilizada por el facilitador.	X		
Nº	EVALUACIÓN DE COMPETENCIA			
8.	Cumplimiento del evento.	X		
9.	Aplicabilidad del contenido.	X		
10.	Asignación de las horas del evento.	X		
11.	Explicación y revisión de los objetivos.	X		
12.	Coincidencia con las expectativas.	X		
Nº	ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA			
13.	Equipos y medios utilizados.	X		
14.	Oportunidad en la invitación al evento.		X	
15.	Coordinación en la realización del evento.	X		
16.	Comodidad de sala o sede del evento.	X		

SUGERENCIAS AL PROGRAMA O AL FACILITADOR:

ALCALDÍA DE MANIZALES	ALCALDÍA DE MANIZALES SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EVALUACIÓN DE EVENTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PSI-ATH-FR 021 Estado Vigente Versión 2

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN: Equidad laboral con enfoque de genero

FECHA: 17 / 12 / 2025 **LUGAR:** _____

FACILITADOR 1: Payver Carrillo

FACILITADOR 2: JAVIER HALAGÓN

№	DESEMPEÑO DEL FACILITADOR	BUENO	REGULAR	MALO
1.	Puntualidad del facilitador(es).	X		
2.	Convicción de lo que exponen.	X		
3.	Disposición para aclarar dudas.	X		
4.	Dominio y conocimiento del tema.	X		
5.	Creatividad e iniciativa.	X		
6.	Motivación hacia los participantes.	X		
7.	Metodología utilizada por el facilitador.	X		
№	EVALUACIÓN DE COMPETENCIA			
8.	Cumplimiento del evento.	X		
9.	Aplicabilidad del contenido.	X		
10.	Asignación de las horas del evento.	X		
11.	Explicación y revisión de los objetivos.	X		
12.	Coincidencia con las expectativas.	X		
№	ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA			
13.	Equipos y medios utilizados.	X		
14.	Oportunidad en la invitación al evento.	X		
15.	Coordinación en la realización del evento.	X		
16.	Comodidad de sala o sede del evento.	X		

SUGERENCIAS AL PROGRAMA O AL FACILITADOR:

_____

_____

_____

_____

ALCALDÍA DE MANIZALES	ALCALDÍA DE MANIZALES SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EVALUACIÓN DE EVENTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PSI-ATH-FR 021 Estado Vigente Versión 2

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN: Equidad

FECHA: 17 / 12 / 25 **LUGAR:** Casa de la dignidad

FACILITADOR 1: Fayor Bello

FACILITADOR 2: JAVIER MALAGÓN

Nº	DESEMPEÑO DEL FACILITADOR	BUENO	REGULAR	MALO
1.	Puntualidad del facilitador(es).	✓		
2.	Convicción de lo que exponen.	✓		
3.	Disposición para aclarar dudas.	✓		
4.	Dominio y conocimiento del tema.	✓		
5.	Creatividad e iniciativa.	✓		
6.	Motivación hacia los participantes.	✓		
7.	Metodología utilizada por el facilitador.	✓		
Nº	EVALUACIÓN DE COMPETENCIA			
8.	Cumplimiento del evento.		✓	
9.	Aplicabilidad del contenido.	✓		
10.	Asignación de las horas del evento.	✓		
11.	Explicación y revisión de los objetivos.	✓		
12.	Coincidencia con las expectativas.	✓		
Nº	ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA			
13.	Equipos y medios utilizados.	✓		
14.	Oportunidad en la invitación al evento.		✓	
15.	Coordinación en la realización del evento.	✓		
16.	Comodidad de sala o sede del evento.	✓		

SUGERENCIAS AL PROGRAMA O AL FACILITADOR:

Realizar la jornada de dulces de navidad para dar inicio al puente, sin embargo los encuentros y capacitaciones a lugares en diciembre lo que quiere hacer que acomodarnos a la agenda para que el contratista pueda cumplir con los deberes del contrato en fechas

ALCALDÍA DE MANIZALES	ALCALDÍA DE MANIZALES SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EVALUACIÓN DE EVENTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PSI-ATH-FR 021 Estado Vigente Versión 2

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN: Programa de Equidad Laboral

FECHA: 17 / 12 / 2025 **LUGAR:** _____

FACILITADOR 1: _____

FACILITADOR 2: _____

№	DESEMPEÑO DEL FACILITADOR	BUENO	REGULAR	MALO
1.	Puntualidad del facilitador(es).	X		
2.	Convicción de lo que exponen.	X		
3.	Disposición para aclarar dudas.	X		
4.	Dominio y conocimiento del tema.	X		
5.	Creatividad e iniciativa.	X		
6.	Motivación hacia los participantes.	X		
7.	Metodología utilizada por el facilitador.	X		
№	EVALUACIÓN DE COMPETENCIA			
8.	Cumplimiento del evento.	X		
9.	Aplicabilidad del contenido.	X		
10.	Asignación de las horas del evento.		X	
11.	Explicación y revisión de los objetivos.	X		
12.	Coincidencia con las expectativas.	X		
№	ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA			
13.	Equipos y medios utilizados.	X		
14.	Oportunidad en la invitación al evento.	X		
15.	Coordinación en la realización del evento.	X		
16.	Comodidad de sala o sede del evento.	X		

SUGERENCIAS AL PROGRAMA O AL FACILITADOR:

_____

_____

_____

_____

CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

Sesiones presenciales
FECHA: 17 DE DICIEMBRE



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



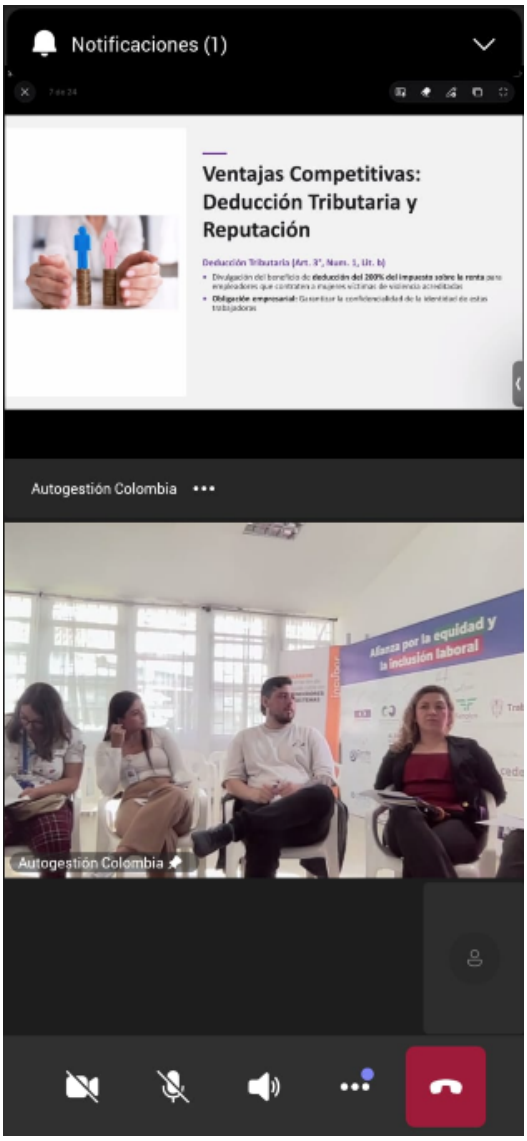
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

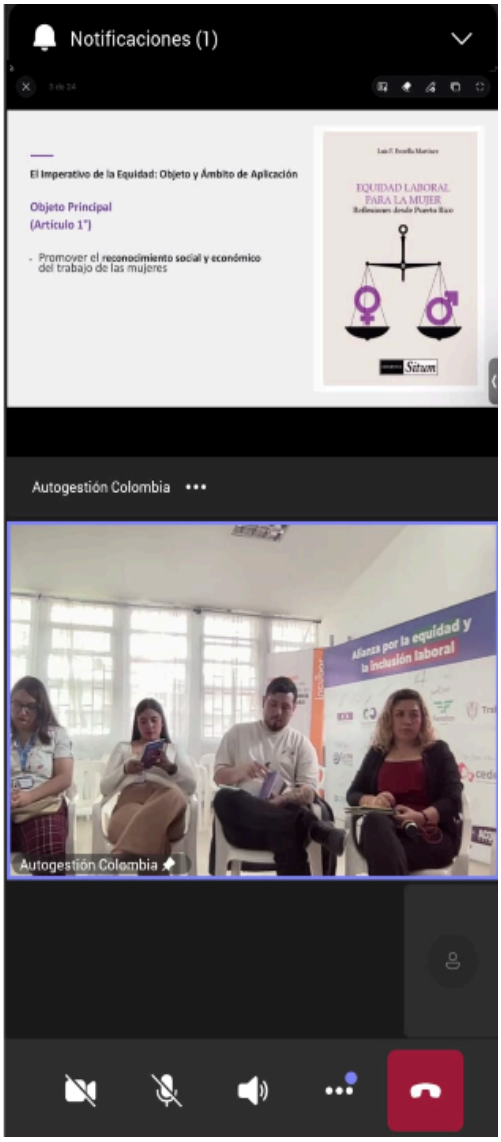


CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

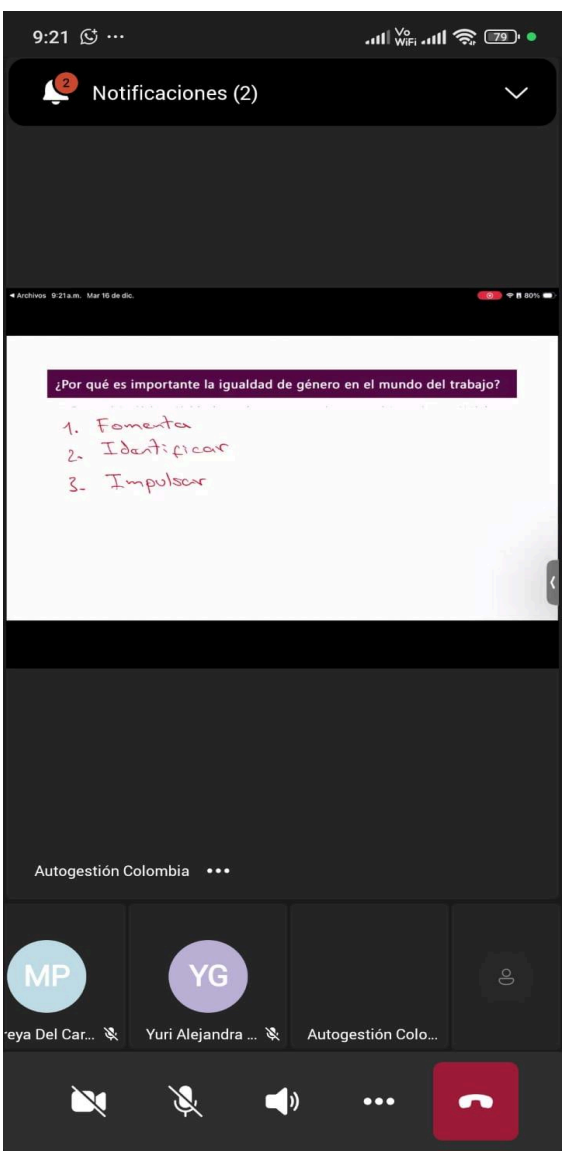


ANEXO TRANSMISIÓN VIRTUAL DE EVENTO PRESENCIAL 17 DIC

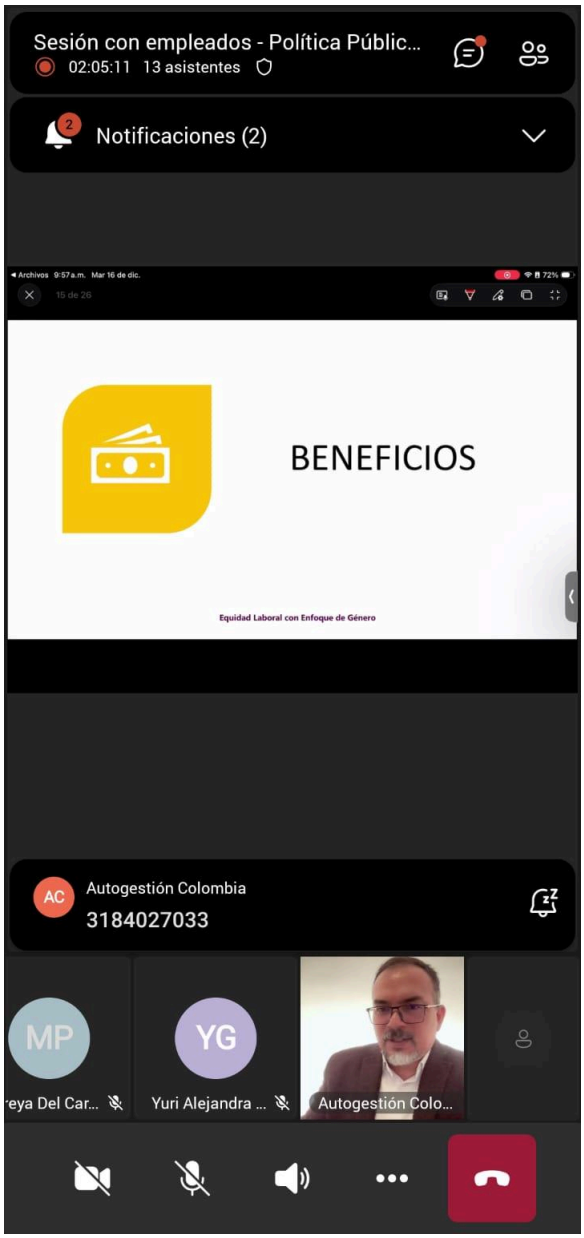


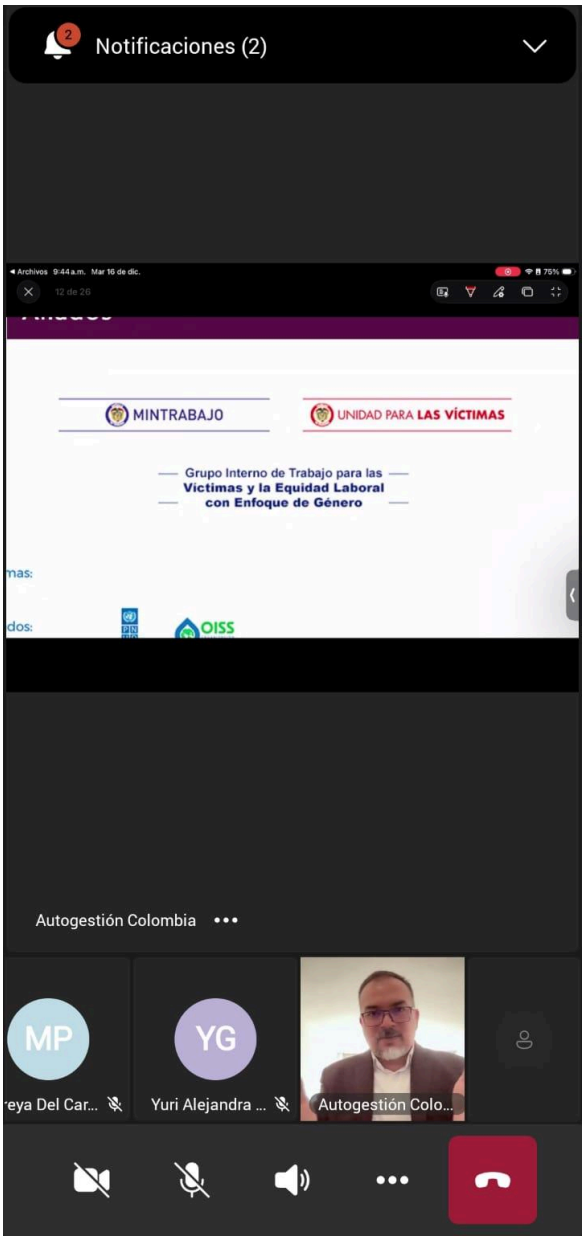


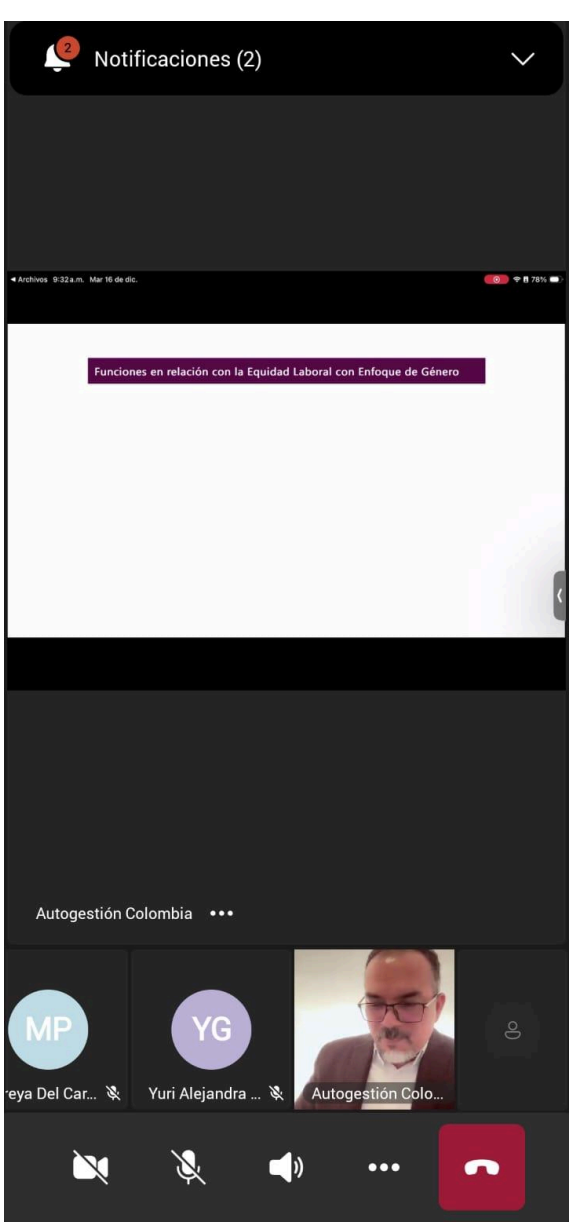
ANEXO DE TRANSMISIÓN EN VIVO
CAPACITACIÓN CON EMPLEADOS 17 DE DICIEMBRE 10 A.M

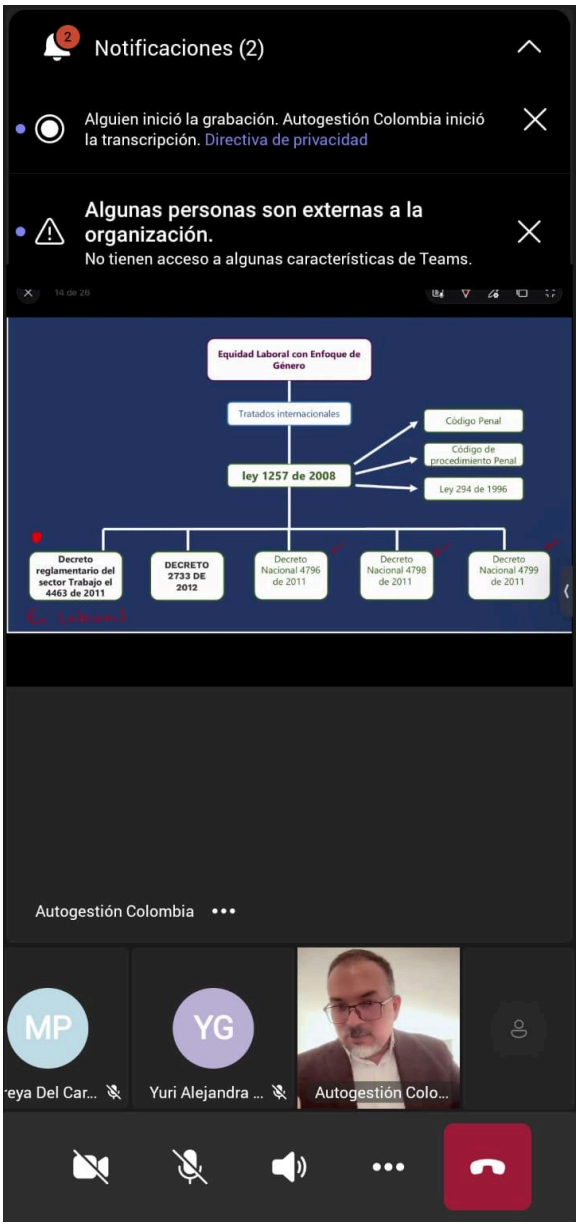





Sesión con empleados - Política Públic...
02:05:11 13 asistentes
Notificaciones (2)
BENEFICIOS
Equidad Laboral con Enfoque de Género
AC
Autogestión Colombia
3184027033
MP
YG
Yuri Alejandra ...
Autogestión Colo...


Notificaciones (2)
MINTRABAJO
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS
Grupo Interno de Trabajo para las
Víctimas y la Equidad Laboral
con Enfoque de Género
OISS
Autogestión Colombia
MP
YG
Yuri Alejandra ...
Autogestión Colo...


Notificaciones (2)
Funciones en relación con la Equidad Laboral con Enfoque de Género
Autogestión Colombia
MP
YG
Yuri Alejandra ...
Autogestión Colo...


Notificaciones (2)
Alguien inició la grabación. Autogestión Colombia inició la transcripción. Directiva de privacidad
Algunas personas son externas a la organización.
No tienen acceso a algunas características de Teams.
Equidad Laboral con Enfoque de Género
Tratados internacionales
ley 1257 de 2008
Código Penal
Código de procedimiento Penal
Ley 294 de 1996
Decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011
DECRETO 2733 DE 2012
Decreto Nacional 4796 de 2011
Decreto Nacional 4798 de 2011
Decreto Nacional 4799 de 2011
Autogestión Colombia
MP
YG
Yuri Alejandra ...
Autogestión Colo...

Capturas de pantalla sesión virtual de preguntas
FECHA: 18 DE DICIEMBRE 10:00 a.m

- Sercofun Caldas Ltda



- Universidad Autonoma de Manizales



- Corporación Centro Manizales



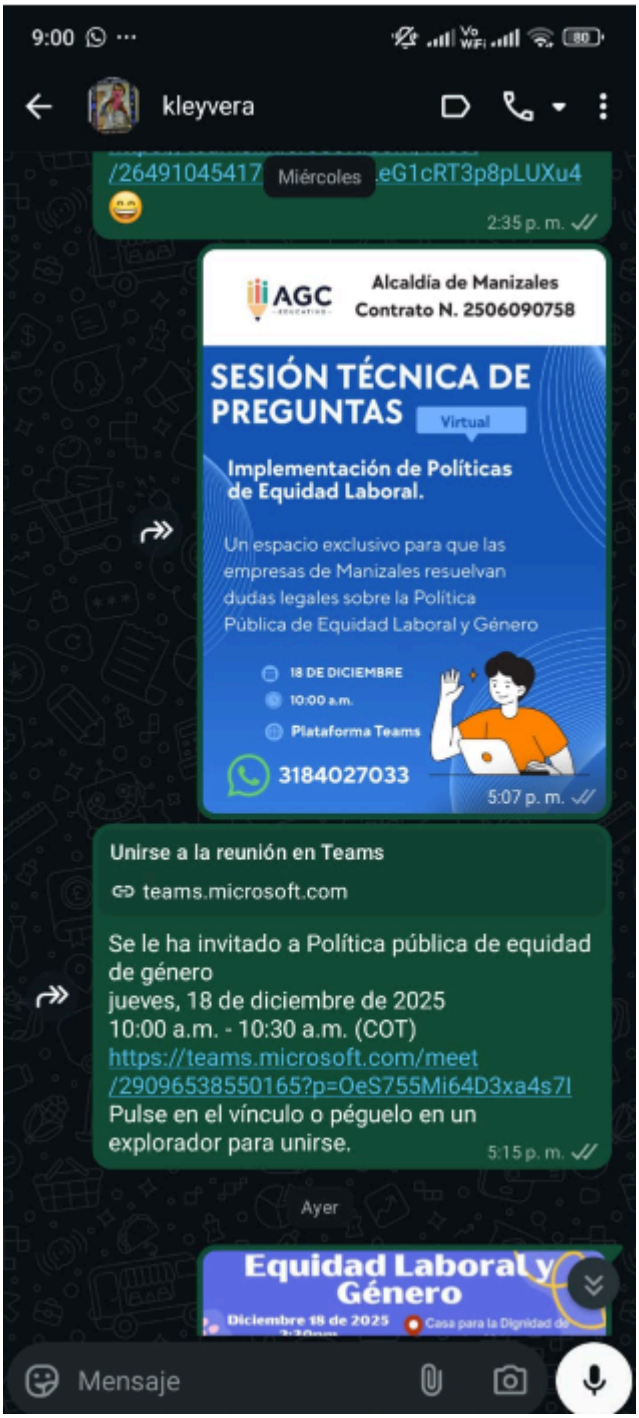
- Aladino Salas de Juego SAS



- Inversiones RAMCAR



- Kley Vera


9:00
kleyvera
/26491045417
Miércoles
eG1cRT3p8pLUXu4
2:35 p. m.
AGC
Alcaldía de Manizales
Contrato N. 2506090758
SESIÓN TÉCNICA DE PREGUNTAS
Virtual
Implementación de Políticas de Equidad Laboral.
Un espacio exclusivo para que las empresas de Manizales resuelvan dudas legales sobre la Política Pública de Equidad Laboral y Género
18 DE DICIEMBRE
10:00 a.m.
Plataforma Teams
3184027033
5:07 p. m.
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Se le ha invitado a Política pública de equidad de género
jueves, 18 de diciembre de 2025
10:00 a.m. - 10:30 a.m. (COT)
https://teams.microsoft.com/meet/2909653855016 5?p=OeS755Mi64D3xa4s7I
Pulse en el vínculo o péguelo en un explorador para unirse.
5:15 p. m.
Ayer
Equidad Laboral y Género
Diciembre 18 de 2025
Mensaje

- Centro Visual Moderno



- Emergia


9:03
Claudia Marcela Em...
teams.micro
Miércoles
Recuerda que también te puedes conectar por este link
https://teams.microsoft.com/meet/26491045417270?p=eBLeG1cRT3p8pLUXu4
2:35 p. m.
AGC
Alcaldía de Manizales
Contrato N. 2506090758
SESIÓN TÉCNICA DE PREGUNTAS
Virtual
Implementación de Políticas de Equidad Laboral.
Un espacio exclusivo para que las empresas de Manizales resuelvan dudas legales sobre la Política Pública de Equidad Laboral y Género
18 DE DICIEMBRE
10:00 a.m.
Plataforma Teams
3184027033
5:07 p. m.
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Se le ha invitado a Política pública de equidad de género
jueves, 18 de diciembre de 2025
10:00 a.m. - 10:30 a.m. (COT)
https://teams.microsoft.com/meet/29096538550165?p=OeS755Mi64D3xa4s7I
Pulse en el vínculo o péguelo en un explorador para unirse.
5:12 p. m.
Mensaje

- Corporación Autónoma Regional de Caldas CORPOCALDAS



- SUMINISTROS HOSPITALARIOS DEL EJE CAFETERO LTDA

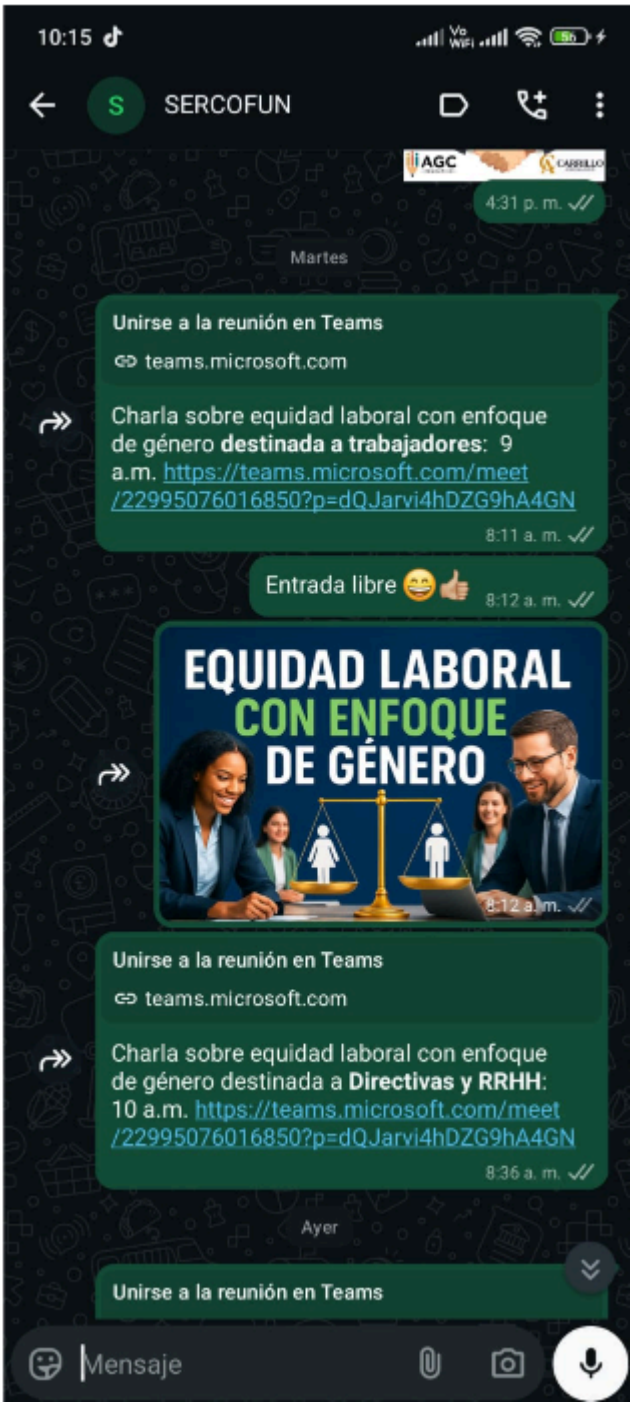


- IPS Interconsultas SAS

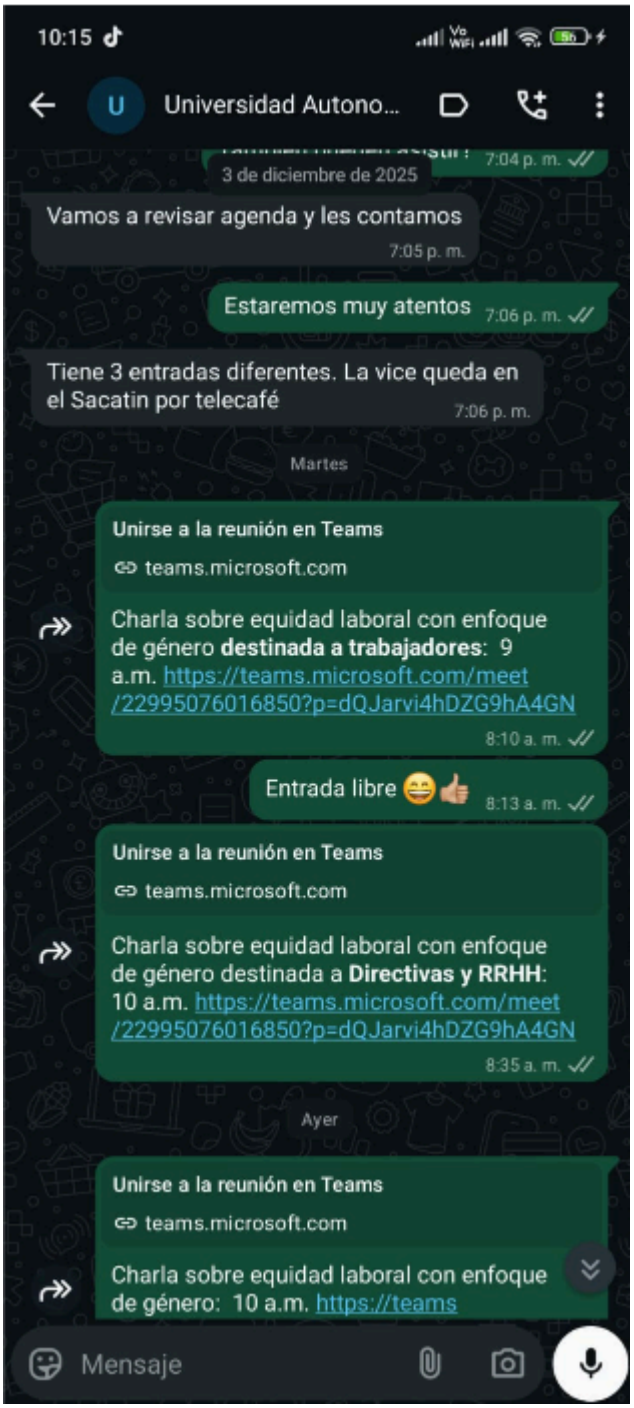


ANEXO INVITACIÓN POR CHAT A LAS CHARLAS

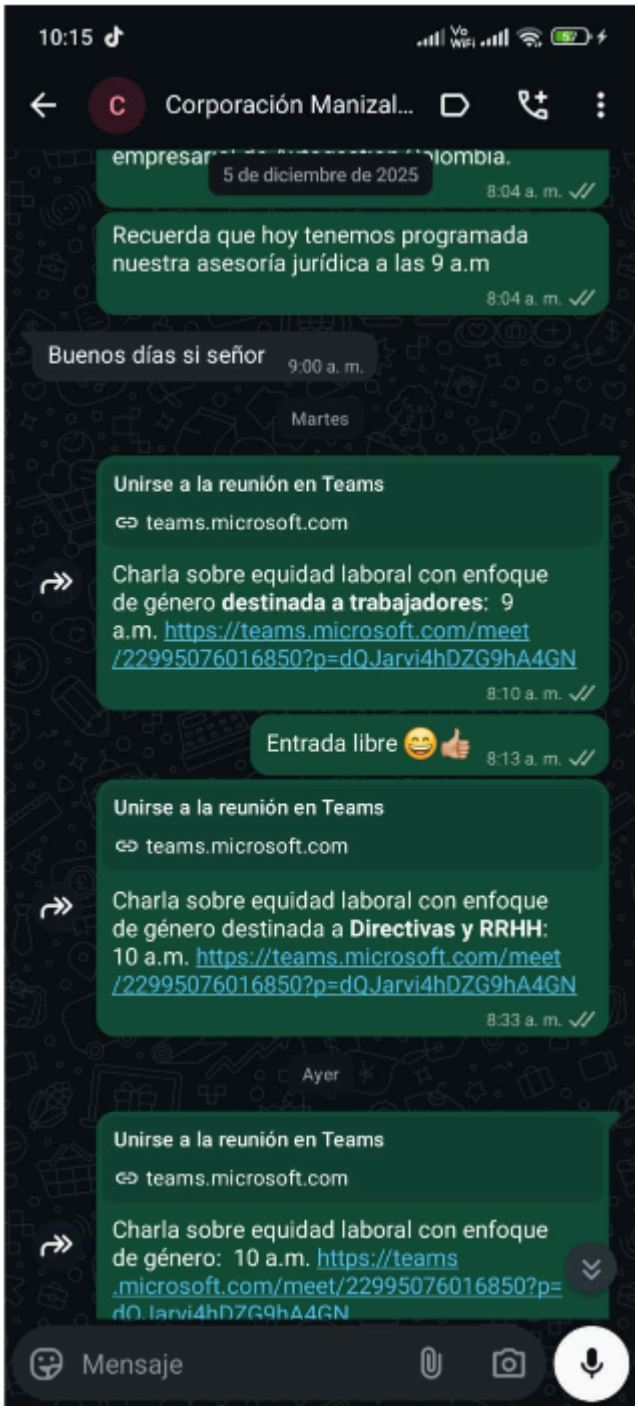
- Sercofun Caldas Ltda



- Universidad Autonoma de Manizales


10:15
Universidad Autono...
7:04 p. m.
3 de diciembre de 2025
Vamos a revisar agenda y les contamos
7:05 p. m.
Estaremos muy atentos 7:06 p. m.
Tiene 3 entradas diferentes. La vice queda en el Sacatin por telecafé
7:06 p. m.
Martes
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género **destinada a trabajadores**: 9 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:10 a. m.
Entrada libre
8:13 a. m.
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género destinada a **Directivas y RRHH**: 10 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:35 a. m.
Ayer
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género: 10 a.m. https://teams
Mensaje

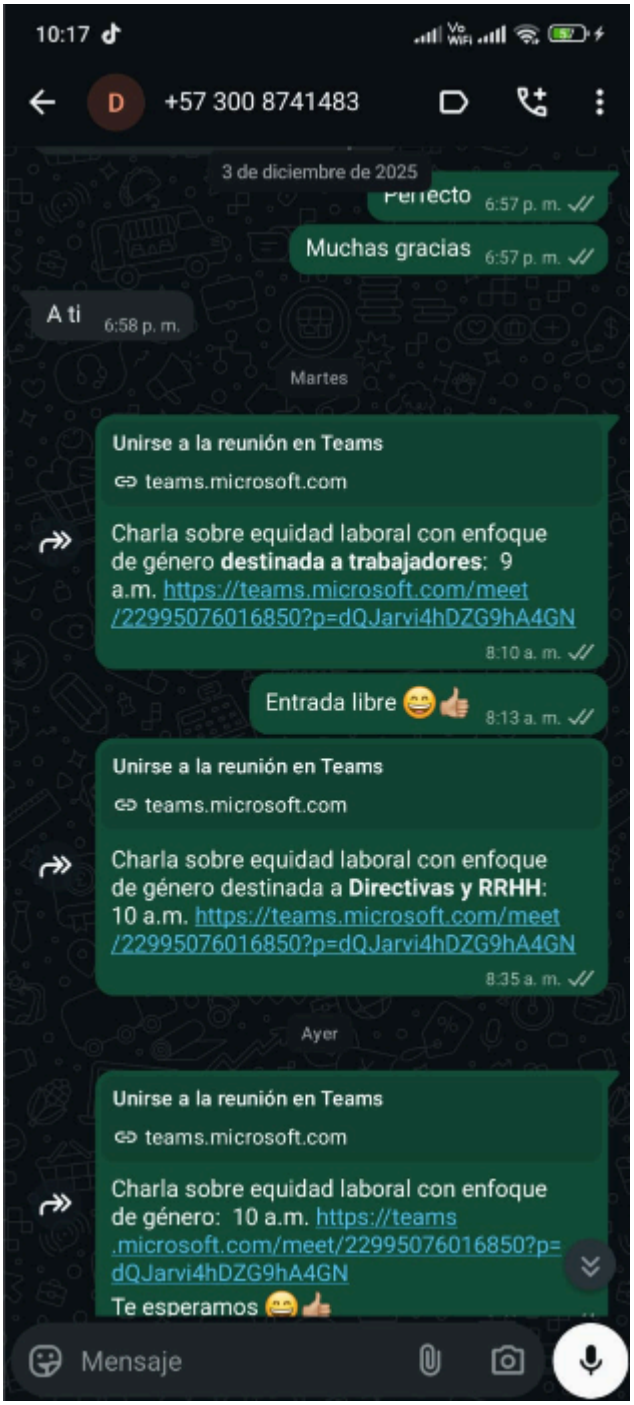
- Corporación Centro Manizales



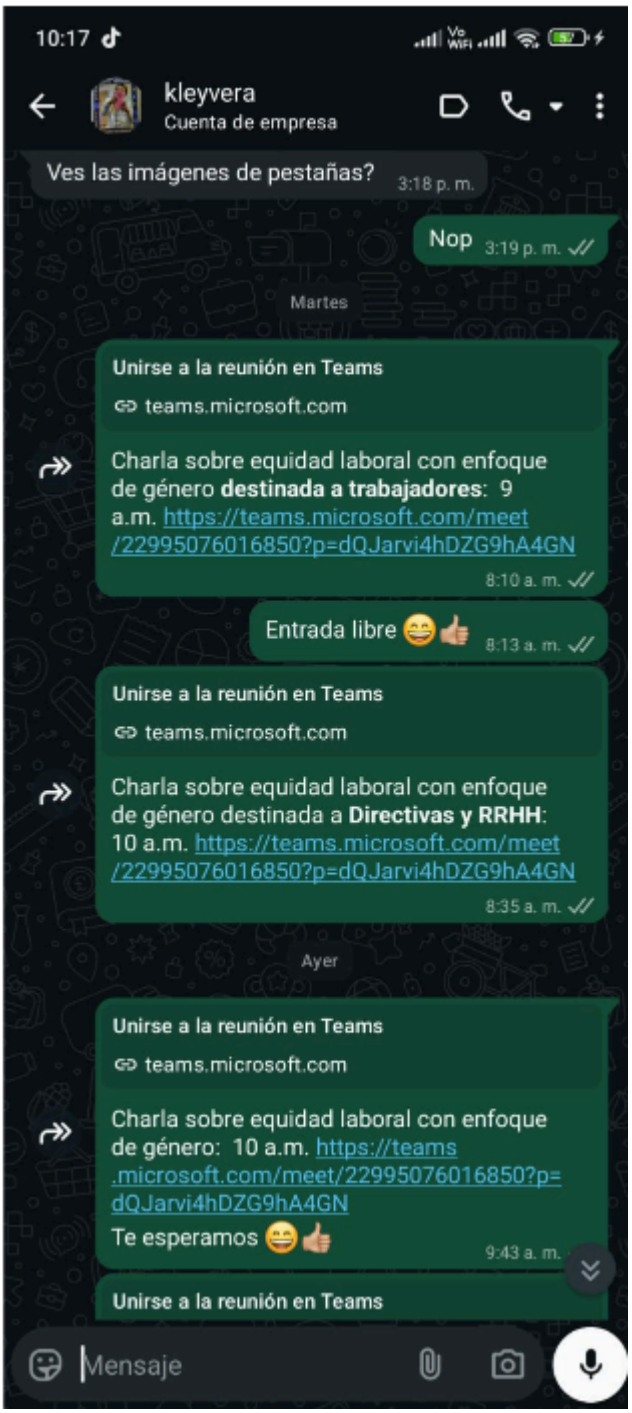
- Aladino Salas de Juego SAS



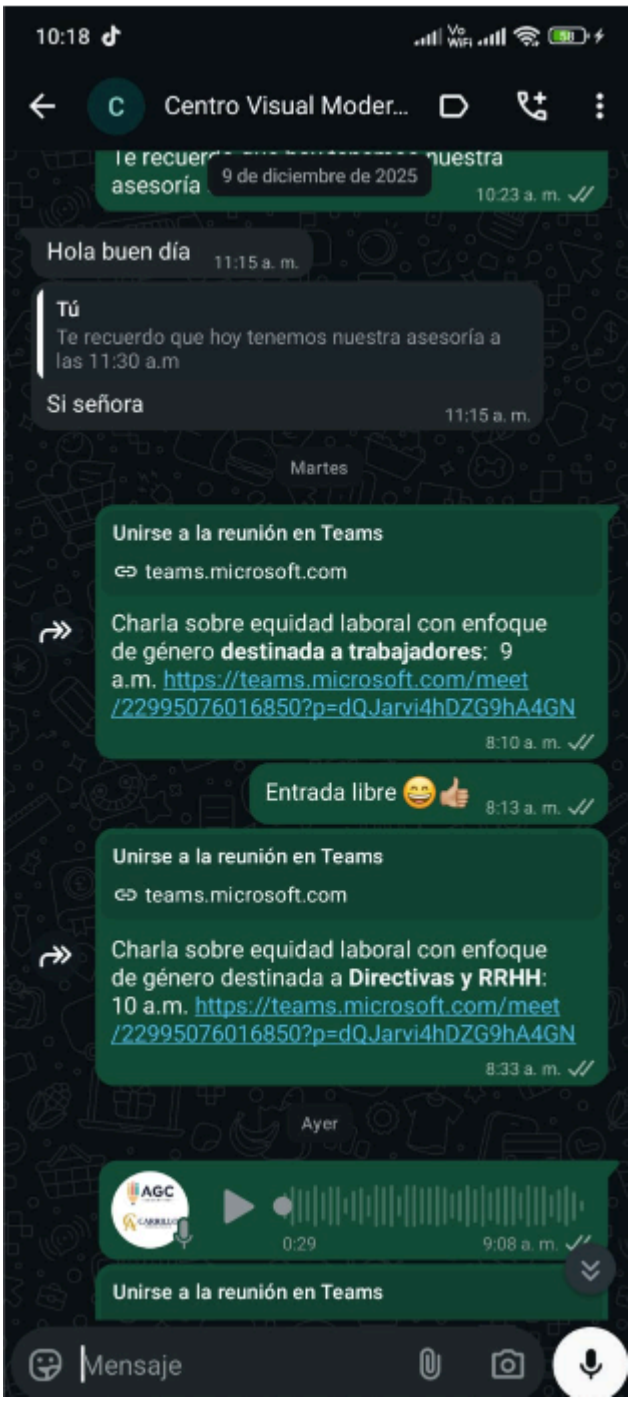
- Inversiones RAMCAR



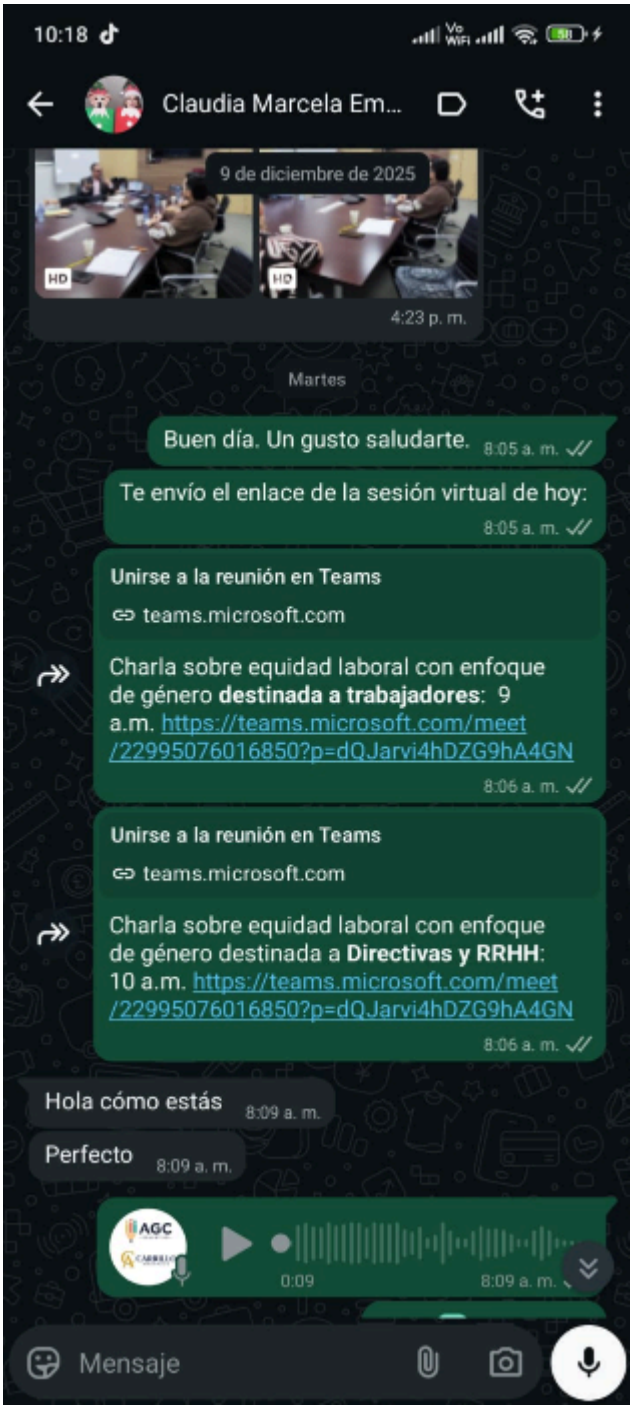
- Kley Vera


10:17
kleyvera
Cuenta de empresa
Ves las imágenes de pestañas? 3:18 p. m.
Nop 3:19 p. m.
Martes
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género **destinada a trabajadores**: 9 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:10 a. m.
Entrada libre 8:13 a. m.
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género destinada a **Directivas y RRHH**: 10 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:35 a. m.
Ayer
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género: 10 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
Te esperamos
9:43 a. m.
Unirse a la reunión en Teams
Mensaje

- Centro Visual Moderno



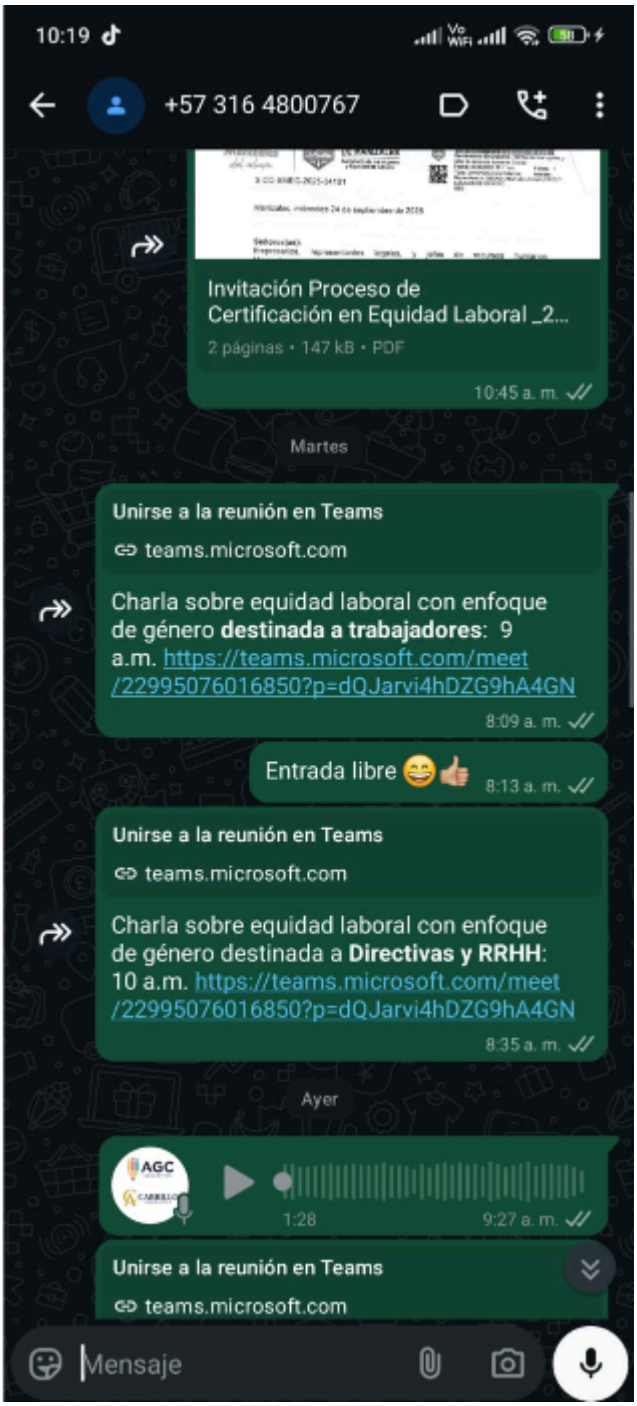
- Emergia


10:18
Claudia Marcela Em...
9 de diciembre de 2025
4:23 p. m.
Martes
Buen día. Un gusto saludarte. 8:05 a. m.
Te envío el enlace de la sesión virtual de hoy: 8:05 a. m.
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género destinada a trabajadores: 9 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:06 a. m.
Unirse a la reunión en Teams
teams.microsoft.com
Charla sobre equidad laboral con enfoque de género destinada a Directivas y RRHH: 10 a.m. https://teams.microsoft.com/meet/22995076016850?p=dQJarvi4hDZG9hA4GN
8:06 a. m.
Hola cómo estás 8:09 a. m.
Perfecto 8:09 a. m.
0:09
8:09 a. m.
Mensaje

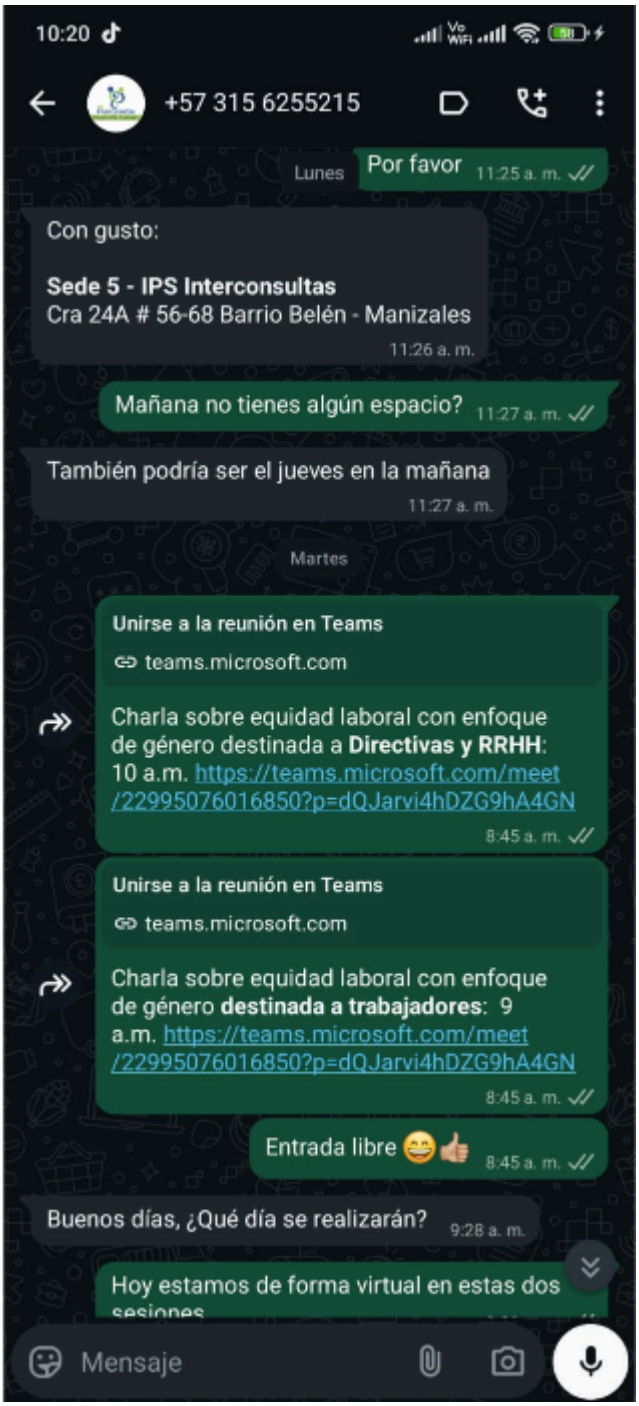
- Corporación Autónoma Regional de Caldas CORPOCALDAS



- SUMINISTROS HOSPITALARIOS DEL EJE CAFETERO LTDA



- IPS Interconsultas SAS



Recordatorio de participación en sesión virtual

1 mensaje

Fayver Carrillo <autogestioncolombia@gmail.com> 17 de diciembre de 2025 a las 10:22
Para: clarainesborda@sumhec.com.co, analistadedesarrollohumano@gmail.com

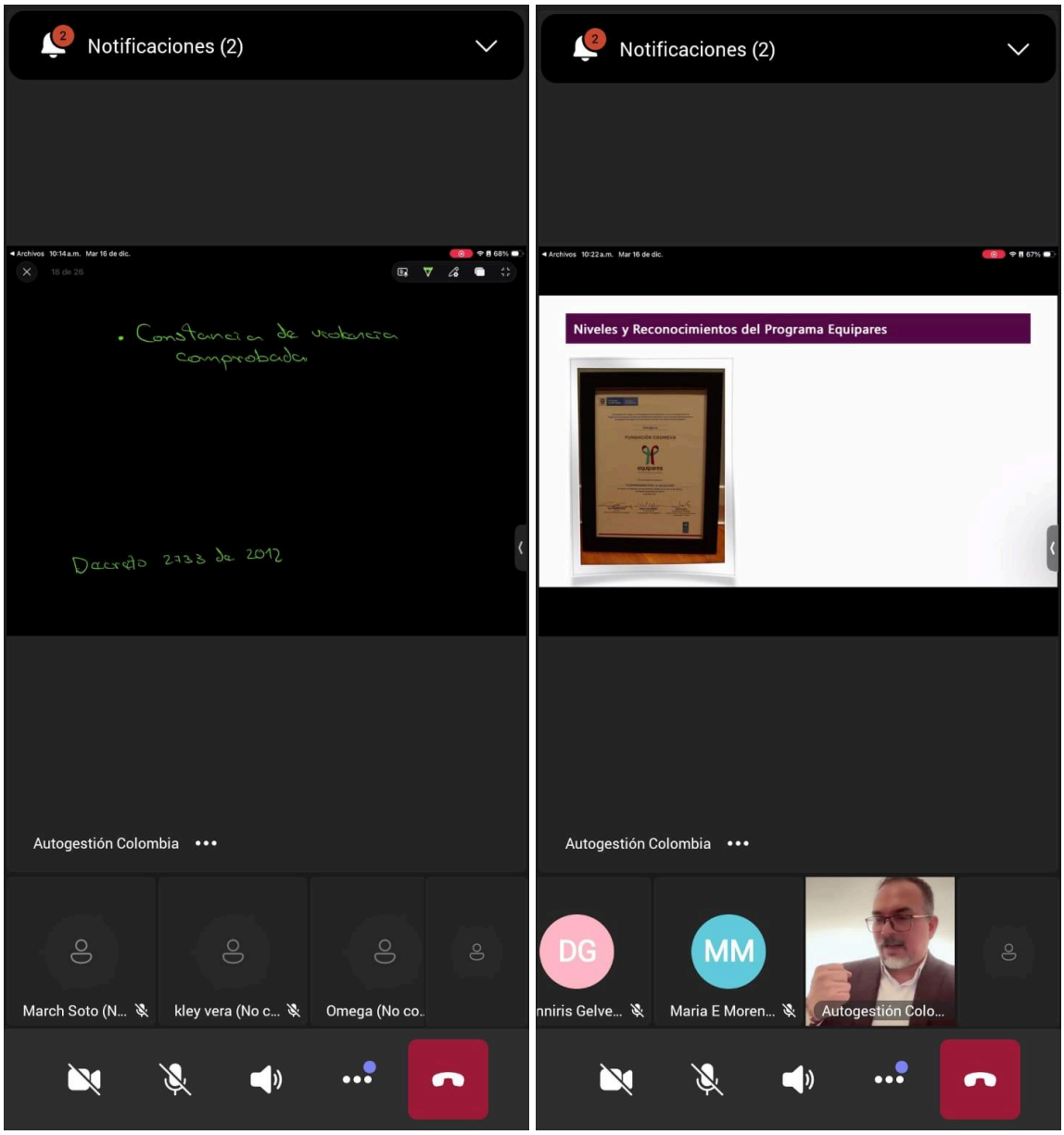
Recuerda que el día de hoy tenemos sesión virtual a las 10am, dirigida a empleados, con el objetivo de conocer la Política Pública de Equidad laboral y de género!!!

Te esperamos!!!

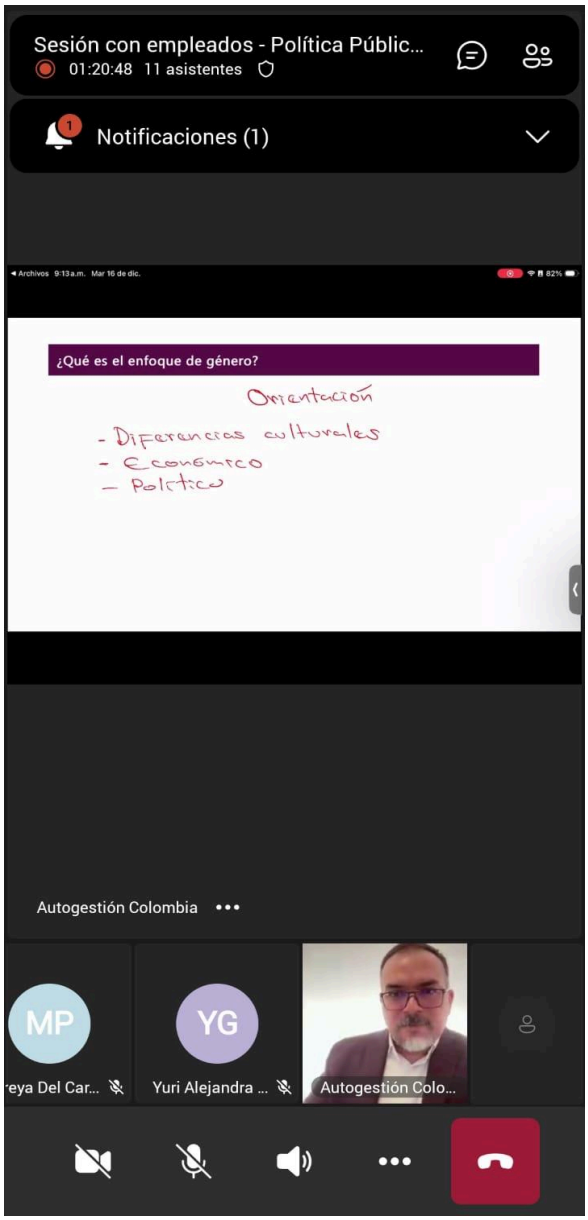
Link de conexión:

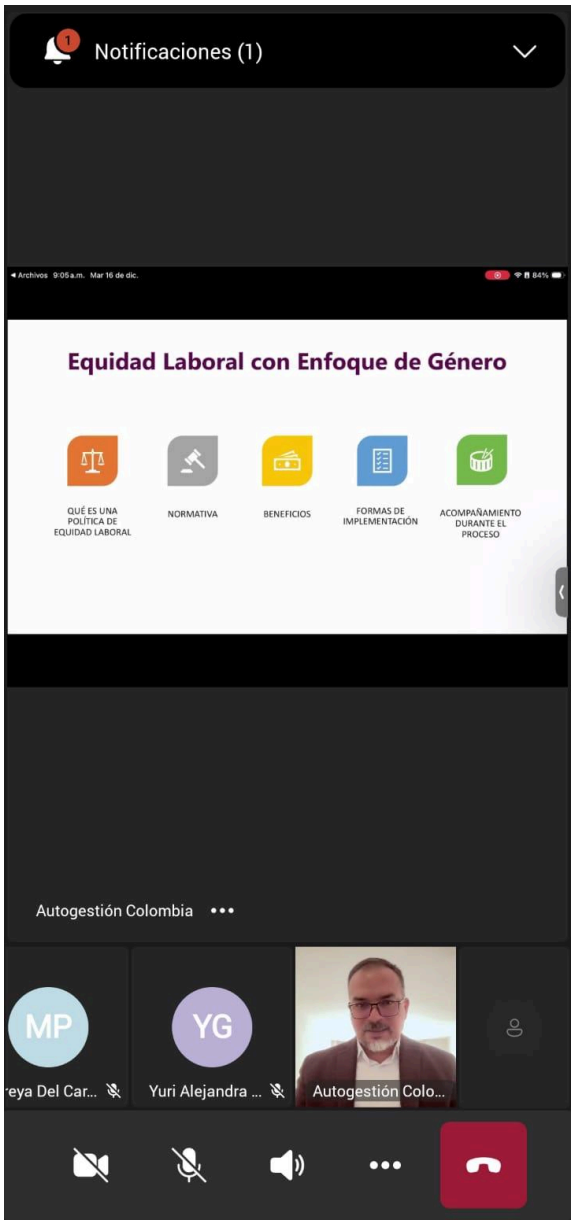
Sesión con empleados - Política Pública de Equidad de Género - CONTRATO N. 2506090758 | Reunión- Unirse | Microsoft Teams

ANEXO SESIÓN VIRTUAL CON EMPLEADOS 17 DE DICIEMBRE



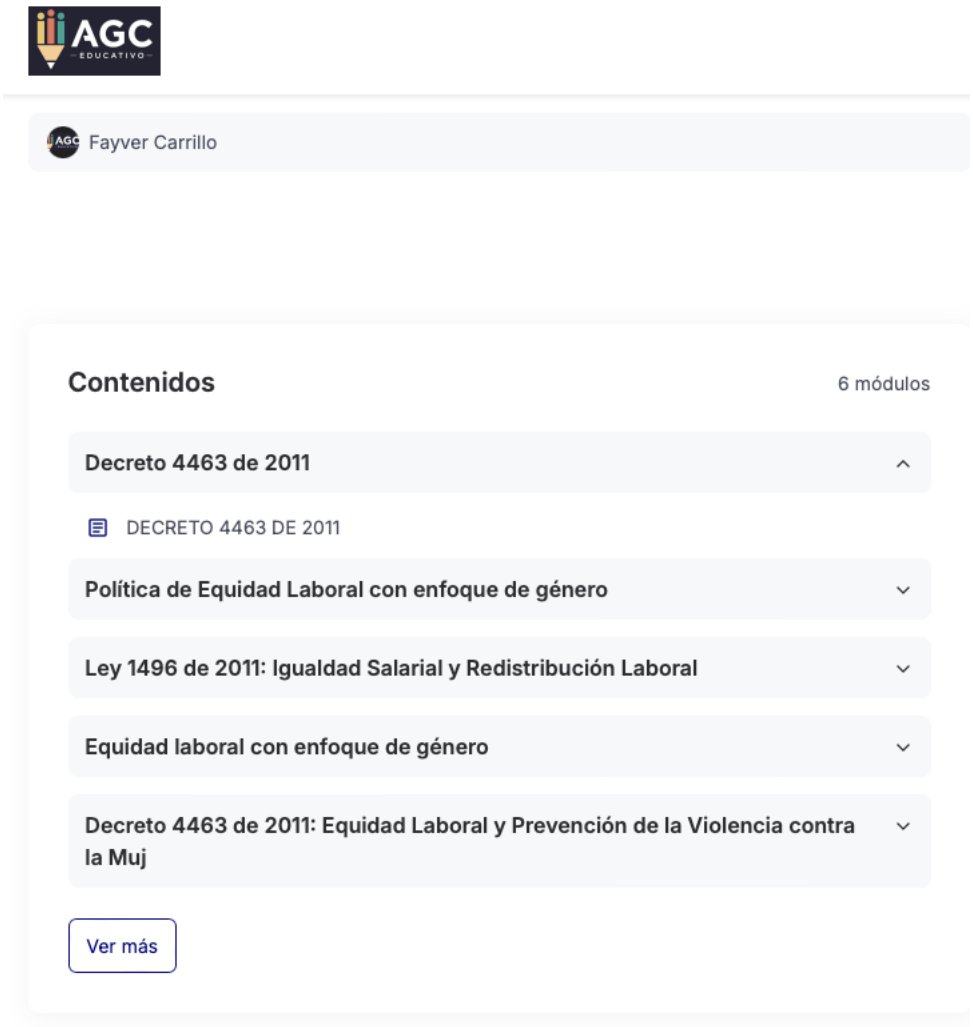

EQUIDAD LABORAL
CON ENFOQUE
DE GÉNERO
Autogestión Colombia
MP
YG
Yuri Alejandra ...
Autogestión Colo...


Sesión con empleados - Política Públic...
01:20:48 11 asistentes
Notificaciones (1)
¿Qué es el enfoque de género?
Orientación
- Diferencias culturales
- Económico
- Político
Autogestión Colombia
MP
YG
Yuri Alejandra ...
Autogestión Colo...

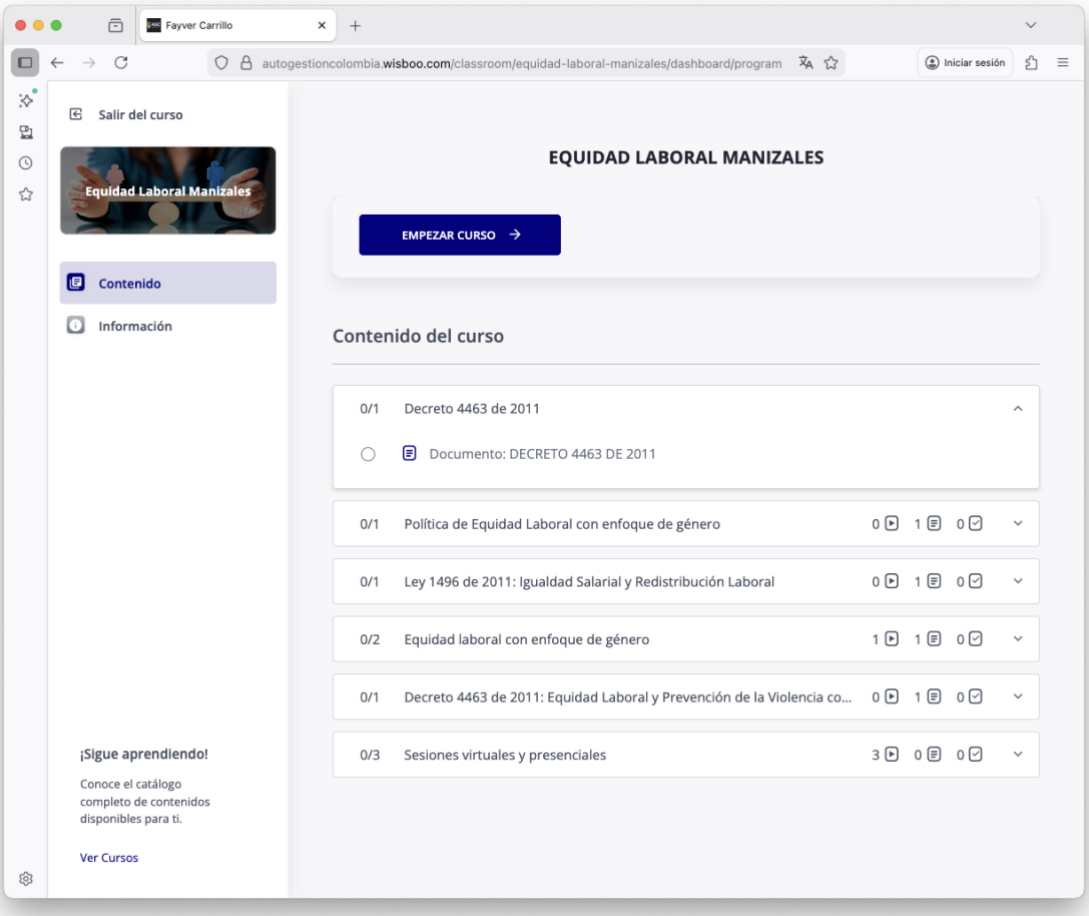

Notificaciones (1)
Equidad Laboral con Enfoque de Género
QUÉ ES UNA POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL
NORMATIVA
BENEFICIOS
FORMAS DE IMPLEMENTACIÓN
ACOMPAÑAMIENTO DURANTE EL PROCESO
Autogestión Colombia
MP
YG
Yuri Alejandra ...
Autogestión Colo...


Notificaciones (1)
promoción de la igualdad de oportunidades
Autogestión Colombia
MP
YG
Yuri Alejandra ...
Autogestión Colo...

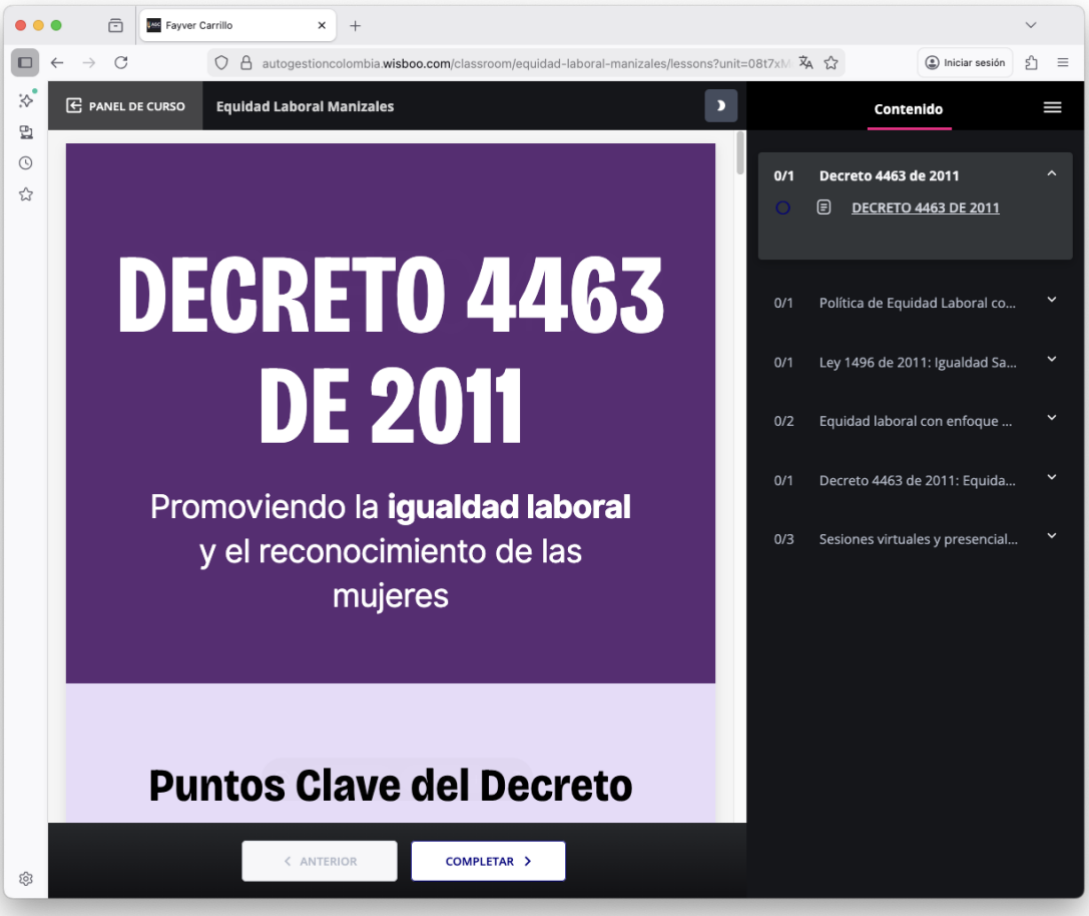
RECURSOS E INFORMACIÓN DE LA PLATAFORMA EDUCATIVA



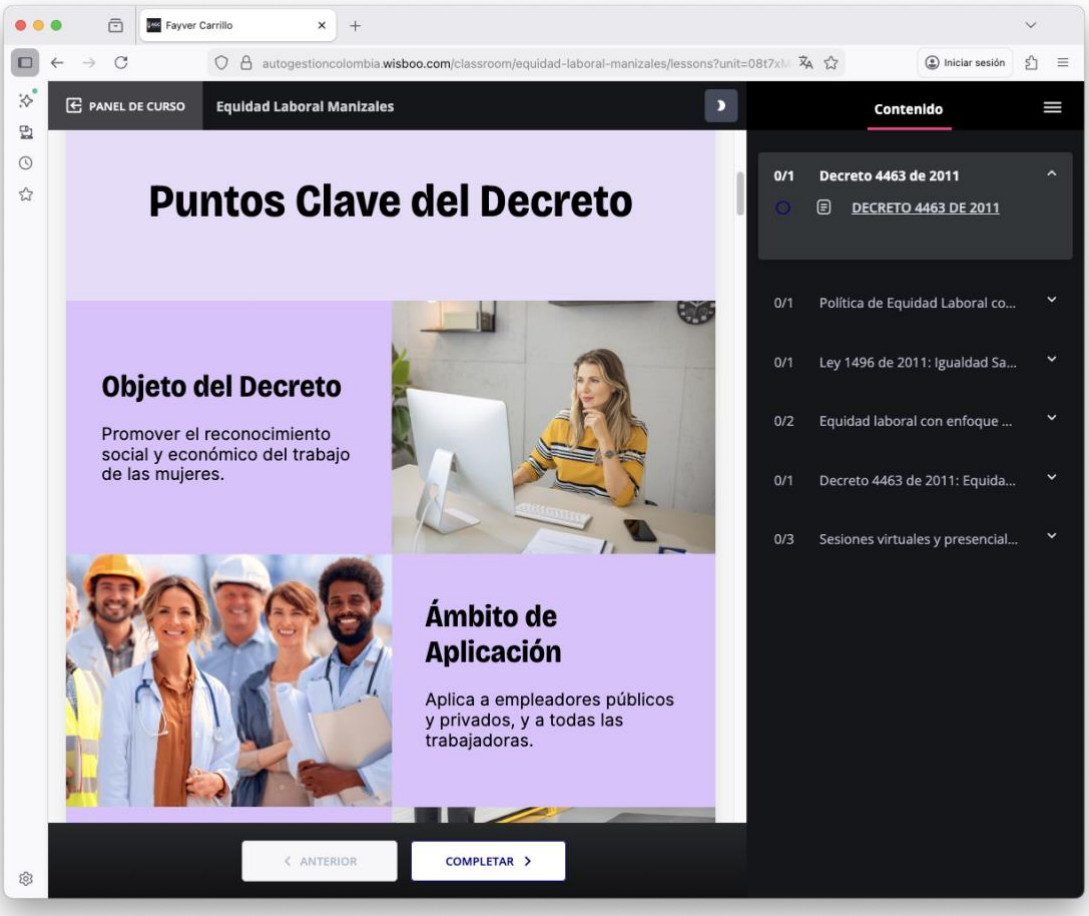
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

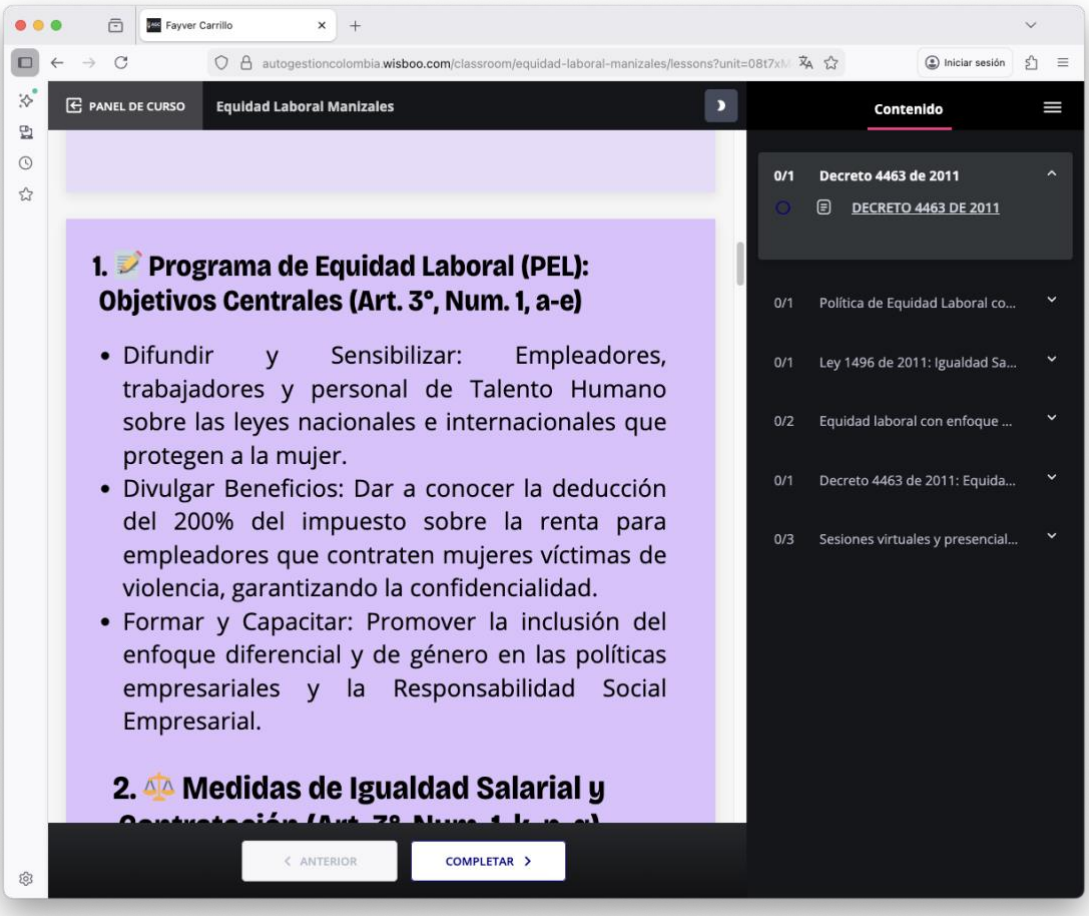


CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

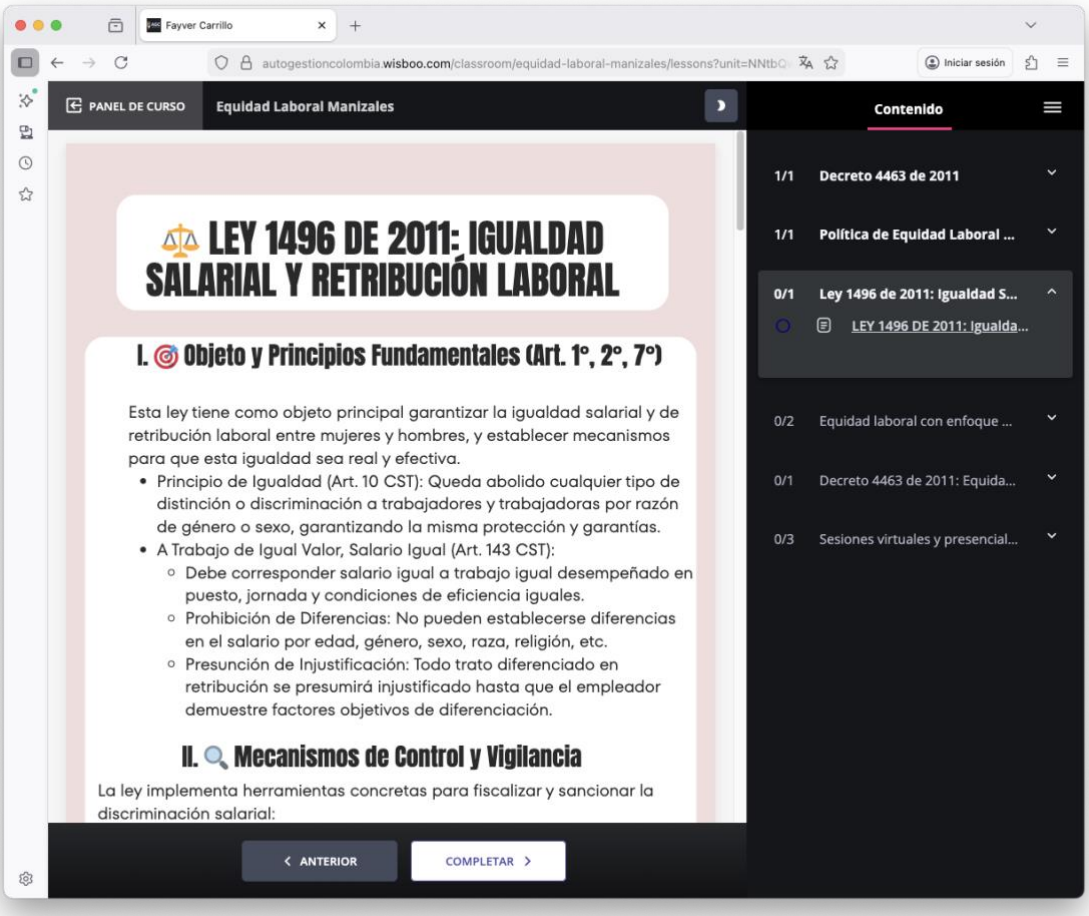


CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

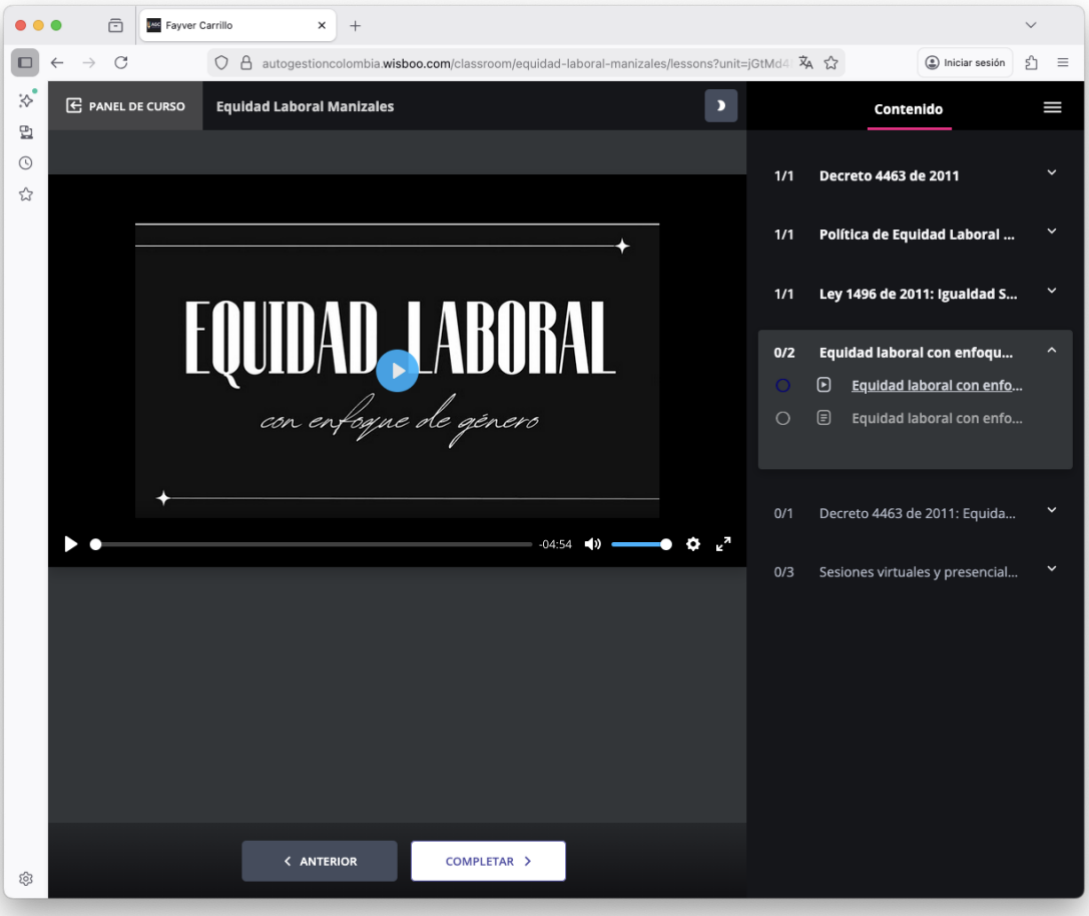



Fayver Carrillo
autogestioncolombia.wisboo.com/classroom/equidad-laboral-manizales/lessons?unit=08t7x
Iniciar sesión
PANEL DE CURSO
Equidad Laboral Manizales
Contenido
0/1 Decreto 4463 de 2011
DECRETO 4463 DE 2011
1. Programa de Equidad Laboral (PEL): Objetivos Centrales (Art. 3°, Num. 1, a-e)
• Difundir y Sensibilizar: Empleadores, trabajadores y personal de Talento Humano sobre las leyes nacionales e internacionales que protegen a la mujer.
• Divulgar Beneficios: Dar a conocer la deducción del 200% del impuesto sobre la renta para empleadores que contraten mujeres víctimas de violencia, garantizando la confidencialidad.
• Formar y Capacitar: Promover la inclusión del enfoque diferencial y de género en las políticas empresariales y la Responsabilidad Social Empresarial.
2. Medidas de Igualdad Salarial y
0/1 Política de Equidad Laboral co...
0/1 Ley 1496 de 2011: Igualdad Sa...
0/2 Equidad laboral con enfoque ...
0/1 Decreto 4463 de 2011: Equida...
0/3 Sesiones virtuales y presencial...
ANTERIOR
COMPLETAR

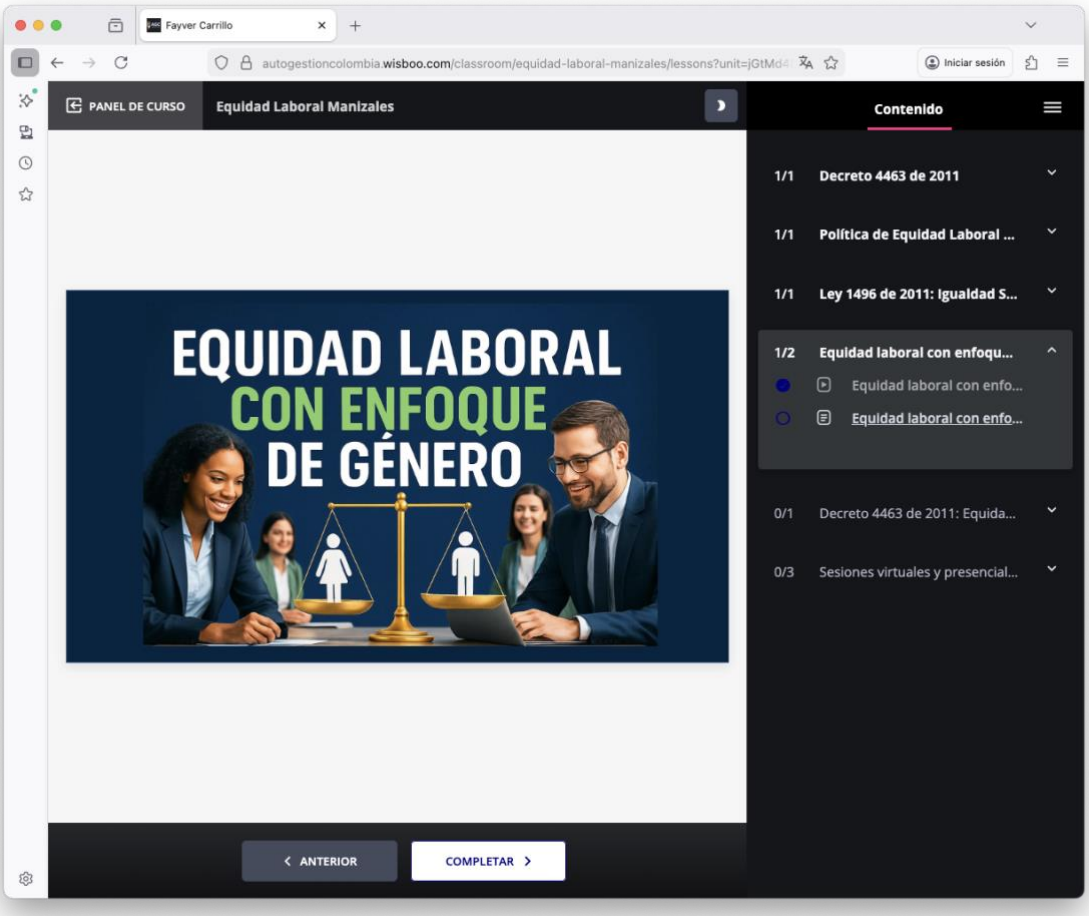
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



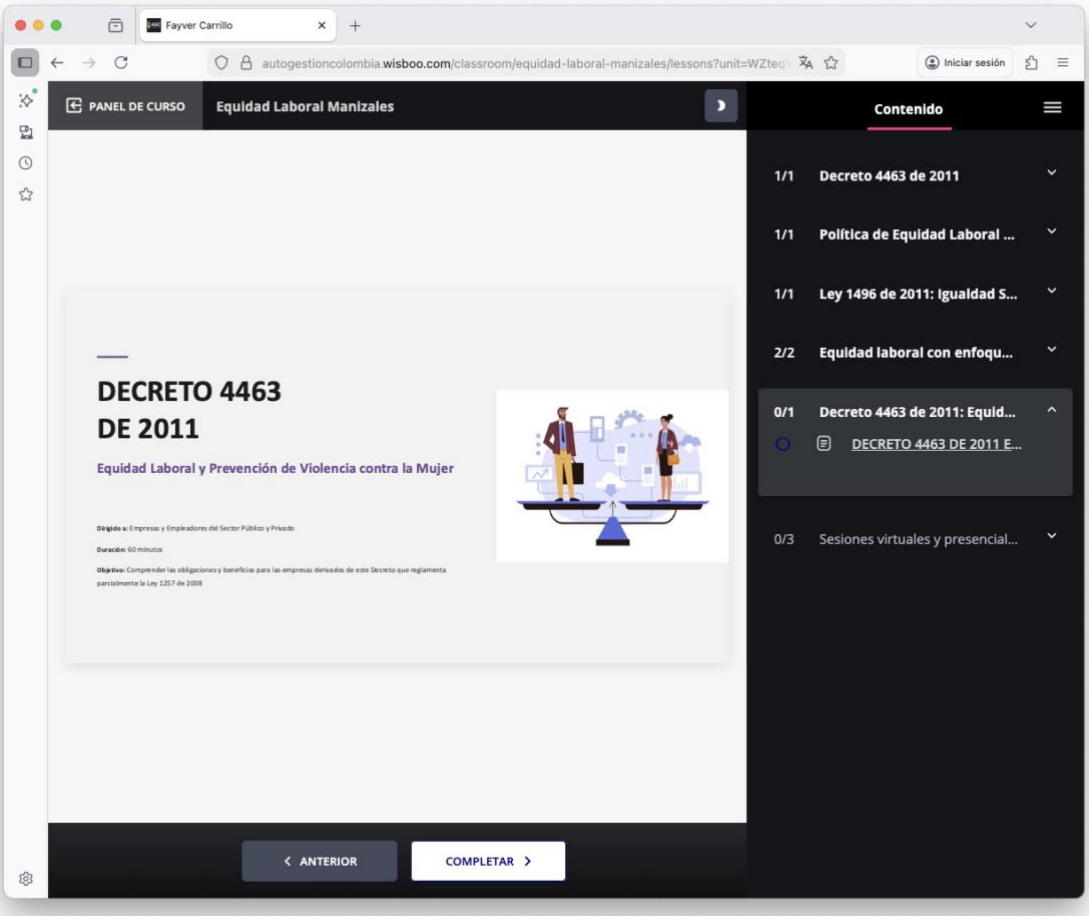
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



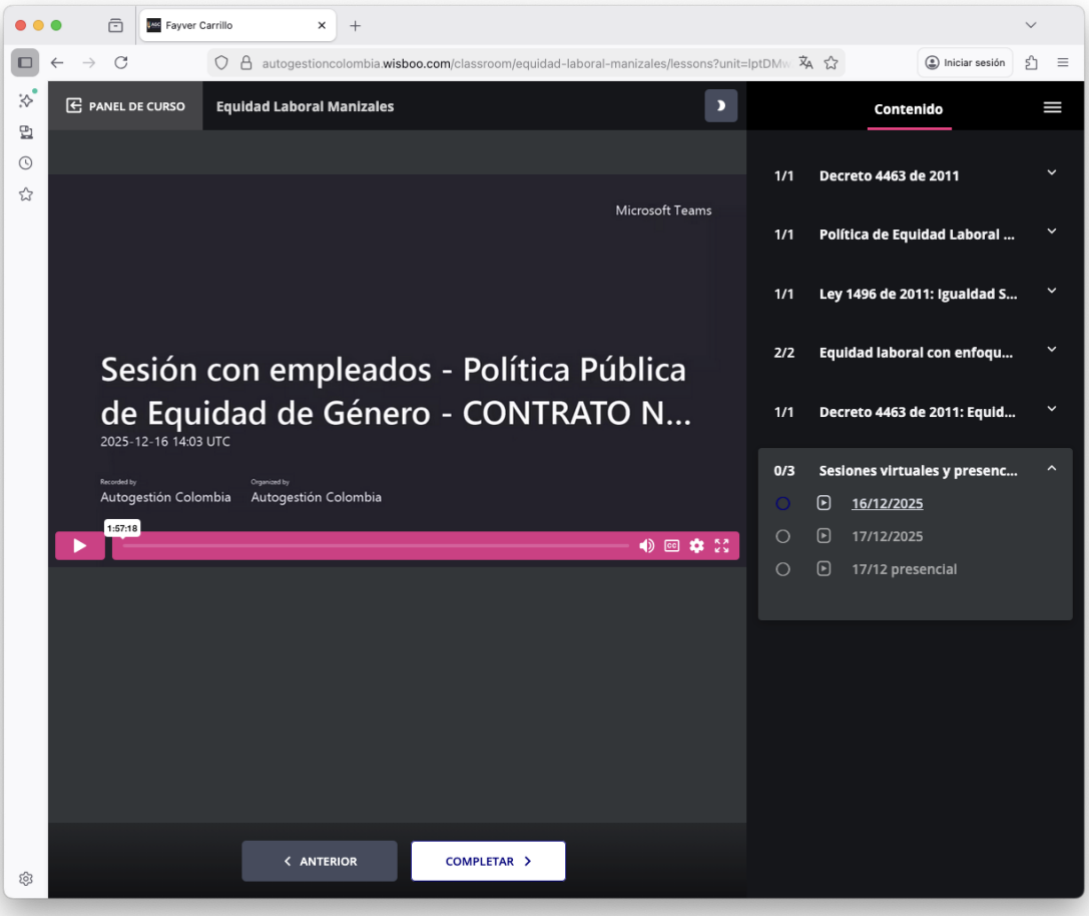
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



Plataforma educativa - Recursos autogestionables

2 mensajes

Fayver Carrillo <autogestioncolombia@gmail.com> 17 de diciembre de 2025 a las 22:48
Cco: psicologia@corpocaldas.gov.co, lidertalentohumano@aladinosalasdejuegos.com, gestionhumanacaldas@losolivos.co, saludocupacional@cvm.com.co, salud.ocupacional@clubmanizales.com.co, cmmarin@emergiacc.com, Inversionesramcar0914@gmail.com, kleyvera723@gmail.com, lilia.betancura@autonoma.edu.co, clarainesborda@sumhec.com.co, analistadedesarrollohumano@gmail.com, Natalia Gutiérrez Jaramillo <natalia.gutierrez@manizales.gov.co>

Recordatorio ⏰

Recuerda que tienes acceso a la plataforma educativa de Wisboo, en donde encontrarás recursos autogestionables 💻👩🏻 de tú interés para la implementación de la Política Pública de Equidad Laboral.

Usuario: mismo correo donde estas recibiendo este mensaje
Contraseña: manizales123

Link de acceso: https://autogestioncolombia.wisboo.com/classroom/equidad-laboral-manizales

Recuerda que tendrás habilitado este curso de manera online por 4 meses.

Una vez ingreses al enlace, debes iniciar sesión. Luego dando clic en la "carita"-avatar que aparece en el costado superior derecho, se desplegará un menú, en donde le darás clic en "Mis productos" y ahí encontrarás los cursos en los que te encuentras habilitad@.

Videos tutorial para acceso a plataforma educativa:

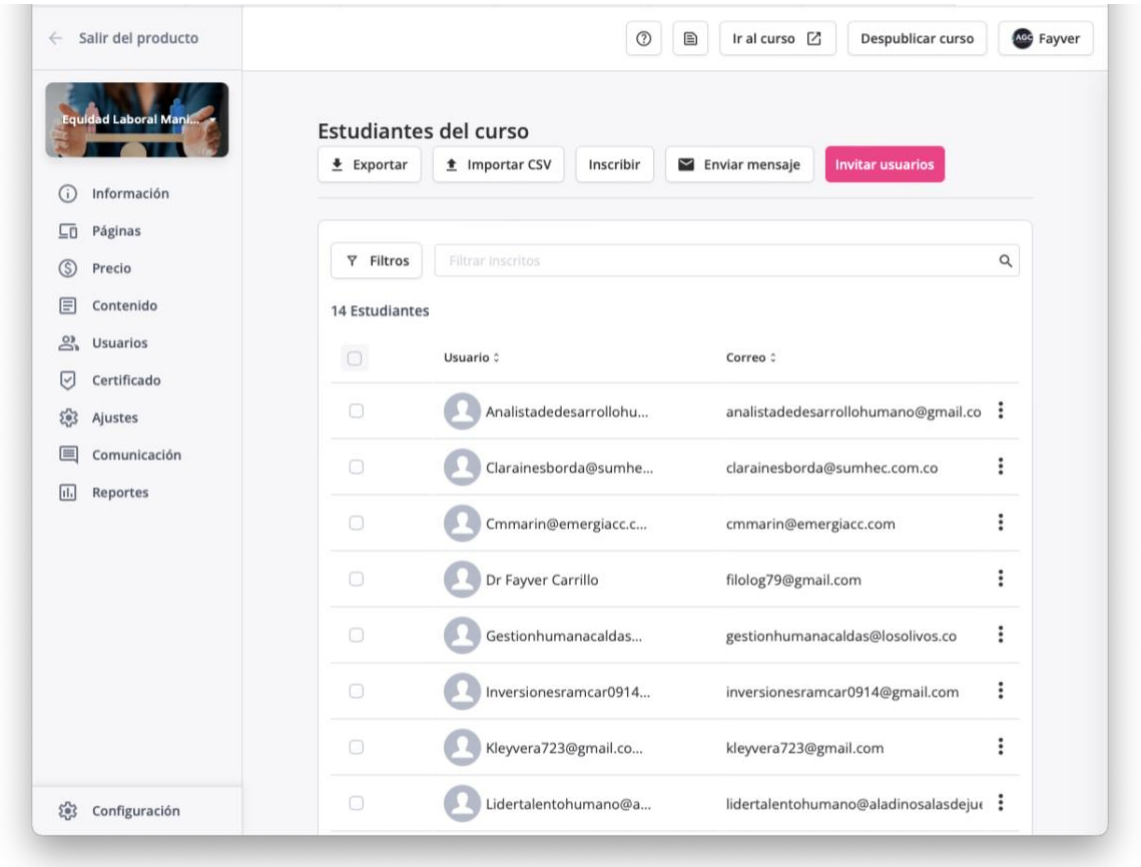
Video 1: https://youtu.be/rmQP_I3gGx4?si=0jL0scEFQny8GObN (seguir las instrucciones de este video)

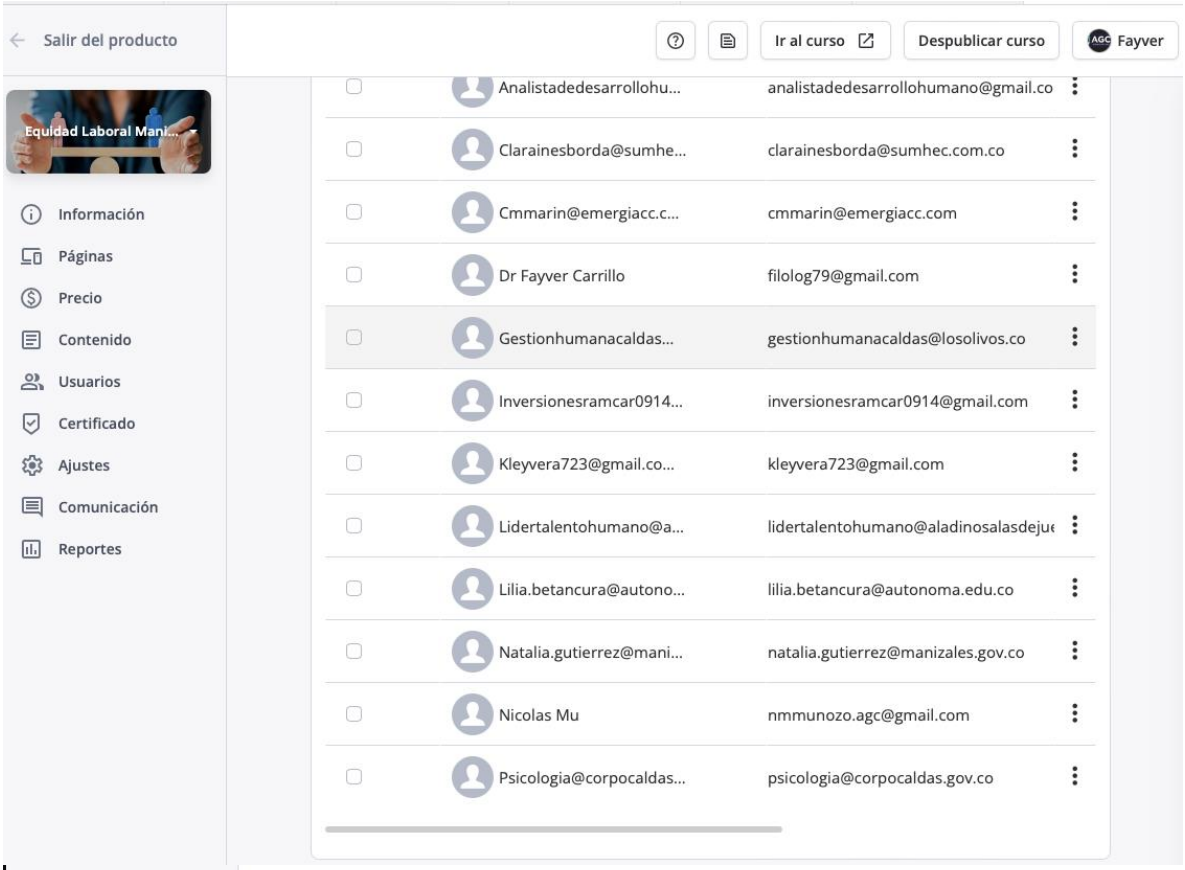
Video 2: https://youtu.be/doEgKZv6VJw?si=zNXNFhi-uBBWbGY8

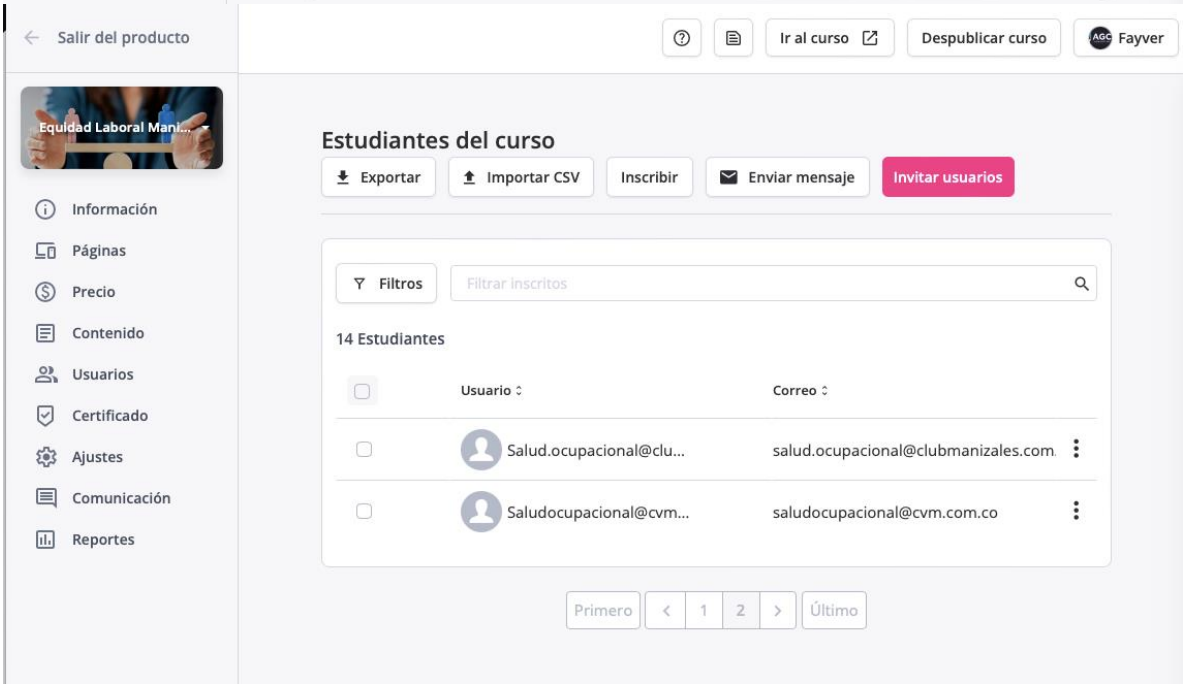
Atentamente,
Nicolás Muñoz
Auxiliar Administrativo

CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

REGISTRO DE PERSONAS INSCRITAS EN PLATAFORMA EDUCATIVA




Salir del producto
Ir al curso
Despublicar curso
Fayver
Equidad Laboral Mani...
Información
Páginas
Precio
Contenido
Usuarios
Certificado
Ajustes
Comunicación
Reportes
Analistadedesarrollohu... analistadedesarrollohumano@gmail.co
Clarainesborda@sumhe... clarainesborda@sumhec.com.co
Cmmarin@emergiacc.c... cmmarin@emergiacc.com
Dr Fayver Carrillo filolog79@gmail.com
Gestionhumanacaldas... gestionhumanacaldas@losolivos.co
Inversionesramcar0914... inversionesramcar0914@gmail.com
Kleyvera723@gmail.co... kleyvera723@gmail.com
Lidertalentohumano@a... lidertalentohumano@aladinosalasdeju
Lilia.betancura@autono... lilia.betancura@autonoma.edu.co
Natalia.gutierrez@mani... natalia.gutierrez@manizales.gov.co
Nicolas Mu nmmunozo.agc@gmail.com
Psicologia@corpocaldas... psicologia@corpocaldas.gov.co


Salir del producto
Ir al curso
Despublicar curso
Fayver
Equidad Laboral Mani...
Información
Páginas
Precio
Contenido
Usuarios
Certificado
Ajustes
Comunicación
Reportes
Estudiantes del curso
Exportar
Importar CSV
Inscribir
Enviar mensaje
Invitar usuarios
Filtros
Filtrar inscritos
14 Estudiantes
Usuario
Correo
Salud.ocupacional@clu... salud.ocupacional@clubmanizales.com
Saludocupacional@cvm... saludocupacional@cvm.com.co
Primero
1
2
Último

Recordatorio 🚨🚨 Sesión de preguntas - VIRTUAL

2 mensajes

Fayver Carrillo <autogestioncolombia@gmail.com> 17 de diciembre de 2025 a las 21:59
Cco: psicologia@corpocaldas.gov.co, lidertalentohumano@aladinosalasdejuegos.com, gestionhumanacaldas@losolivos.co, saludocupacional@cvm.com.co, salud.ocupacional@clubmanizales.com.co, cmmarin@emergiacc.com, Inversionesramcar0914@gmail.com, kleyvera723@gmail.com, lilia.betancura@autonoma.edu.co, clarainesborda@sumhec.com.co, analistadedesarrollohumano@gmail.com, Natalia Gutiérrez Jaramillo <natalia.gutierrez@manizales.gov.co>

Recuerda que el JUEVES 18 de diciembre tendremos sesión virtual a las 10am.

Podrás realizar preguntas sobre la implementación de la política de equidad laboral y de género.
Temas a tratar:

- Estrategias para implementar la política pública de equidad laboral
- Desafíos para implementar la política pública de equidad laboral
- Plan de acción en la implementación
- Asesoría jurídica grupal

Te esperamos!!!

Link de conexión:
Política pública de equidad de género | Reunión- Unirse | Microsoft Teams

Alcaldía de Manizales
Contrato N. 2506090758



Mail Delivery Subsystem <mailer-daemon@googlemail.com> 17 de diciembre de 2025 a las 22:06
Para: autogestioncolombia@gmail.com

No se ha encontrado la dirección

Tu mensaje no se ha entregado a **lilia.betancura@autonoma.edu.co** porque no se ha encontrado la dirección o esta no puede recibir correo.

Esta es la respuesta del servidor remoto:

```
550 5.0.0 –5.1.1 The email account that you tried to reach does not exist. Please try
```

Final-Recipient: rfc822; lilia.betancura@autonoma.edu.co
Action: failed

VIRTUAL - Sesión de preguntas -Recordatorio 🚨🚨

2 mensajes

Fayver Carrillo <autogestioncolombia@gmail.com> 18 de diciembre de 2025 a las 7:00
Cco: psicologia@corpocaldas.gov.co, lidertalentohumano@aladinosalasdejuegos.com, gestionhumanacaldas@losolivos.co, saludocupacional@cvm.com.co, salud.ocupacional@clubmanizales.com.co, cmmarin@emergiacc.com, Inversionesramcar0914@gmail.com, kleyvera723@gmail.com, lilia.betancura@autonoma.edu.co, clarainesborda@sumhec.com.co, analistadedesarrollohumano@gmail.com, Natalia Gutiérrez Jaramillo <natalia.gutierrez@manizales.gov.co>

Recordatorio de **Sesión Virtual**

📅 Hoy jueves 18 de diciembre
🕐 10am

Podrás realizar preguntas sobre la implementación de la política de equidad laboral y de género.

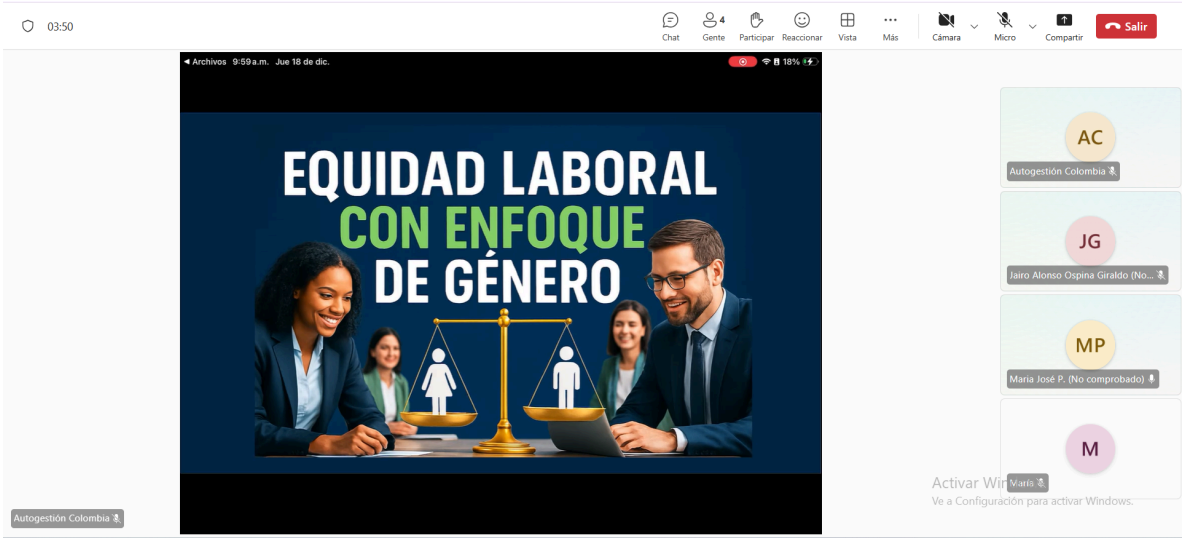
Temas a tratar:

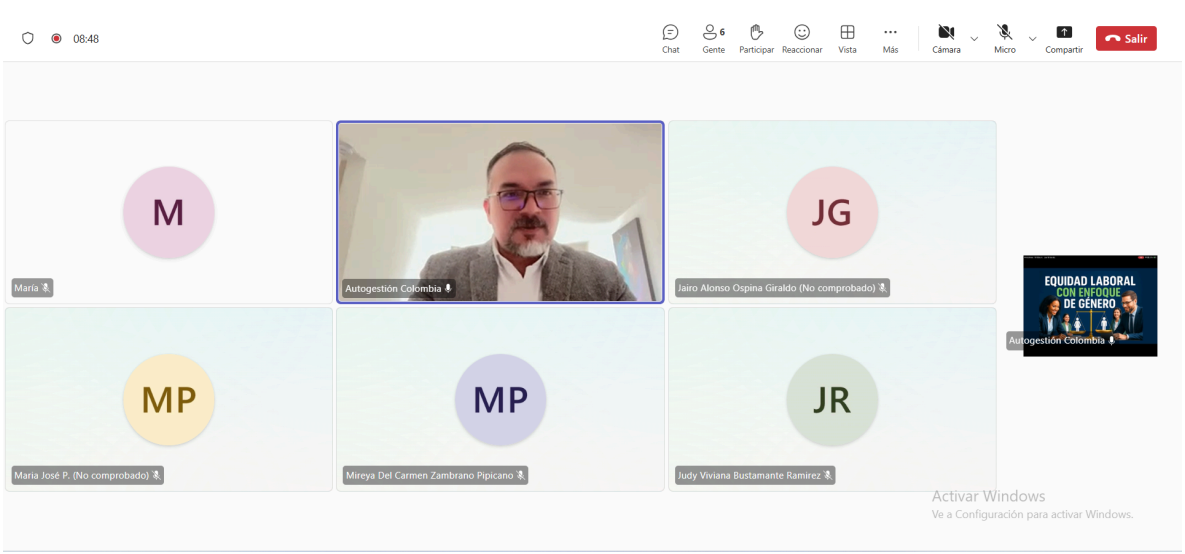
- Estrategias para implementar la política pública de equidad laboral
- Desafíos para implementar la política pública de equidad laboral
- Plan de acción en la implementación
- Asesoría jurídica grupal

Te esperamos!!!

Link de conexión:
Política pública de equidad de género | Reunión-Unirse | Microsoft Teams

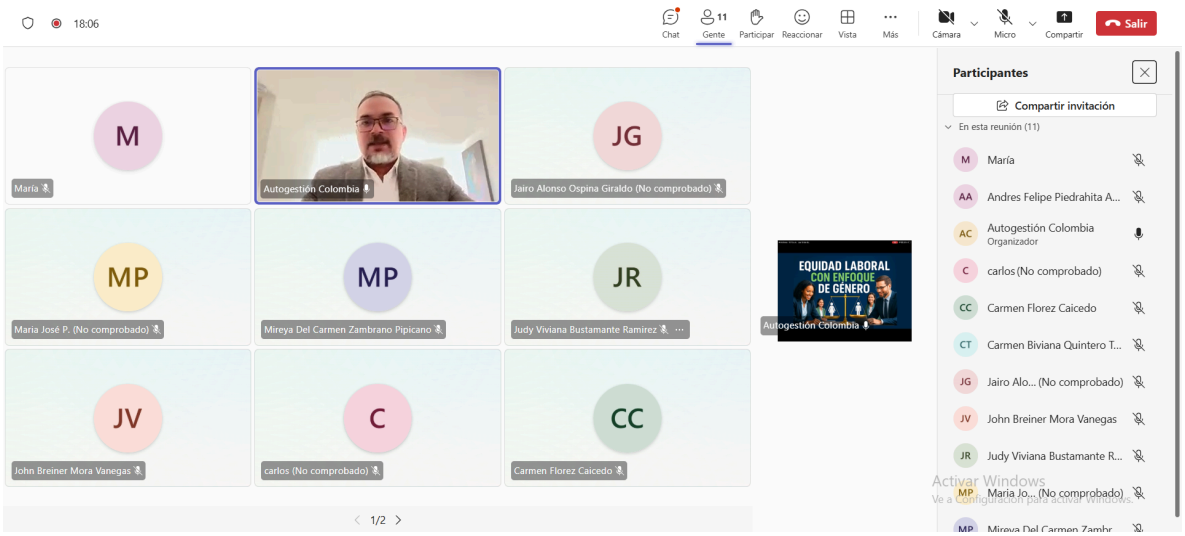
ANEXO SESIÓN DE PREGUNTAS 18 DIC 10 A.M

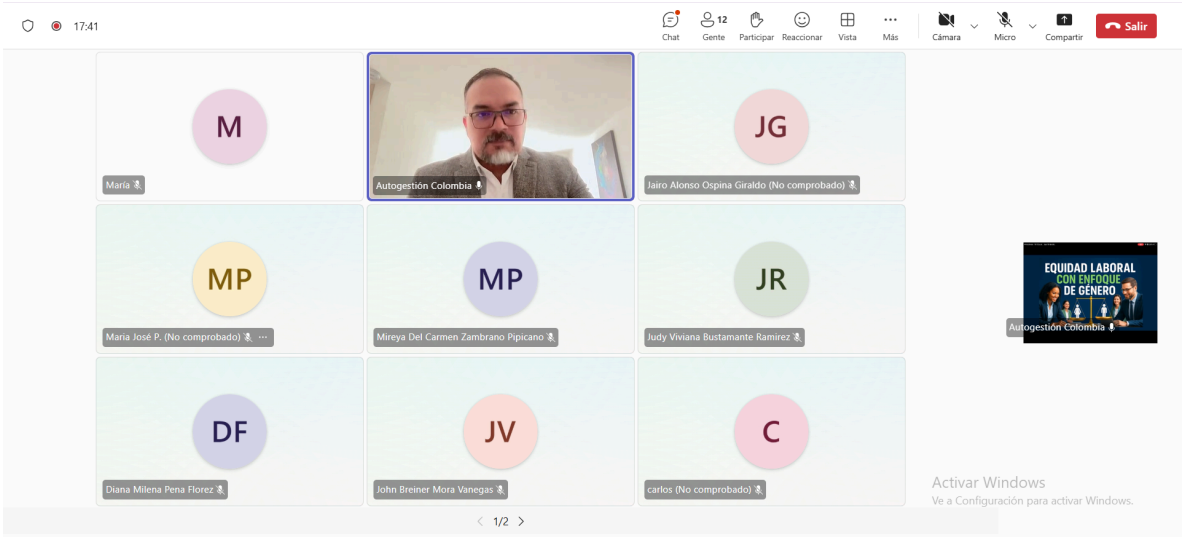




CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES

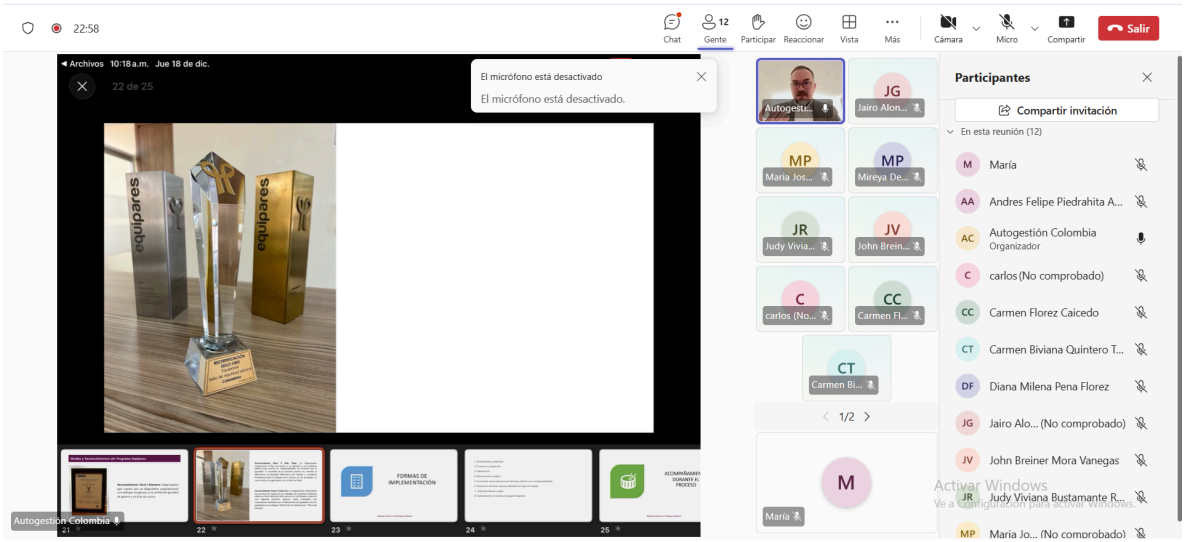
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

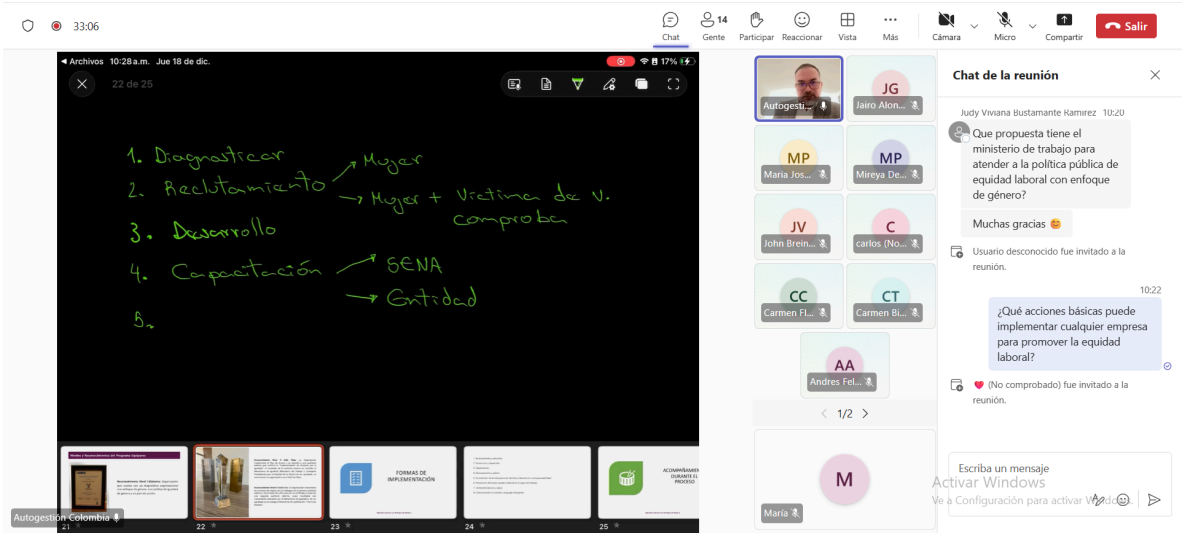


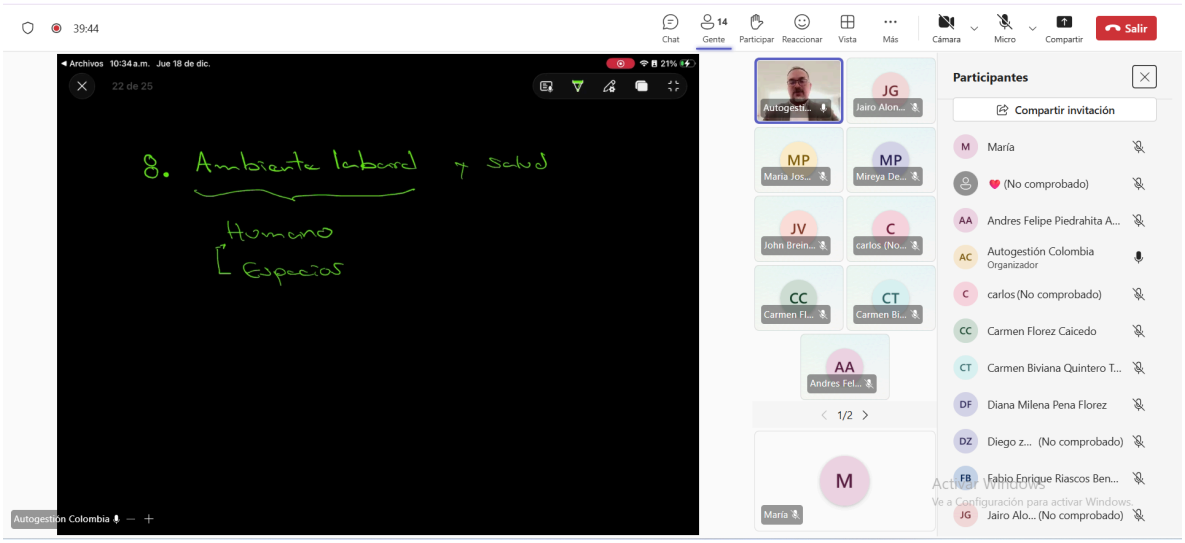


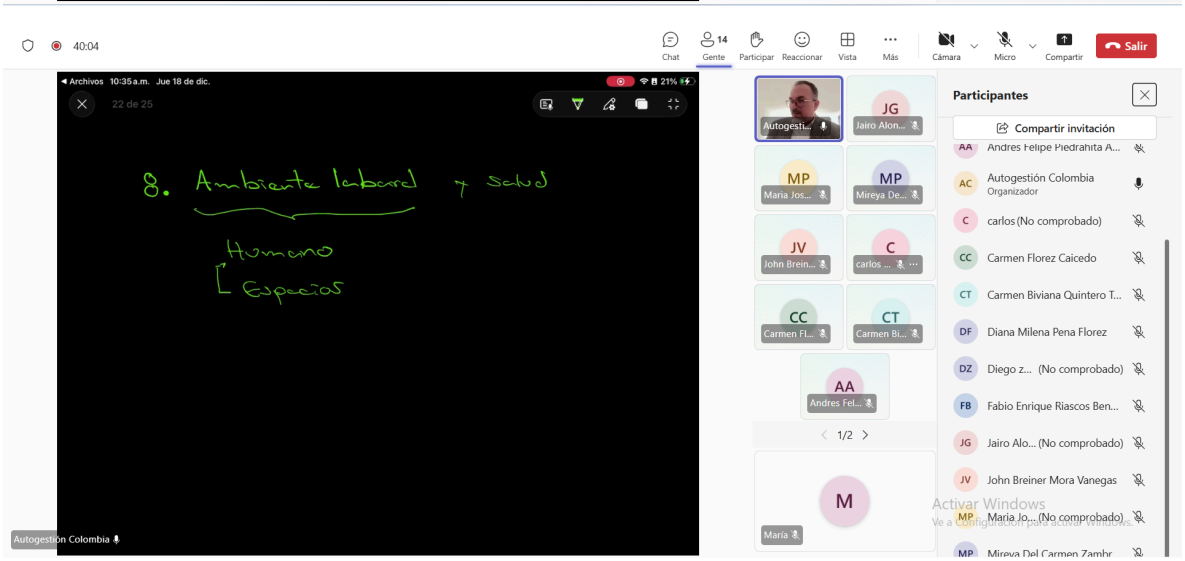
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES

OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"









Cordialmente,

REPRESENTANTE LEGAL

AUTOGESTIÓN COLOMBIA
FAYVER LIBARDO CARRILLO RUBIO
C.C. 79973340

INFORME TÉCNICO DE RESULTADOS FINALES

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL TEJIDO EMPRESARIAL DE MANIZALES

CONTRATO ESTATAL No. 2506090758 "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

2025

TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN

1.1. Objeto y Alcance del Contrato

1.2. Objetivo del Informe

1.3. Estructura del Documento

2 MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

2.1. Fundamentos de la Equidad Laboral con Enfoque de Género

2.2. Marco Normativo Colombiano

2.2.1. Ley 1257 de 2008: No Violencia contra las Mujeres

2.2.2. Ley 1496 de 2011: Igualdad Salarial2.2.3. Decreto 2733 de 2012: Incentivos Tributarios

2.3. La Equidad como Imperativo Ético y Ventaja Competitiva

3 METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

3.1. Modelo de Intervención Híbrido (Presencial y Virtual)

3.2. Ruta de Acompañamiento Técnico

3.3. Caracterización de la Población Empresarial Priorizada

4 EJECUCIÓN TÉCNICA Y DESARROLLO DE COMPONENTES

4.1. Hitos Operativos de Ejecución

4.2. Desarrollo Detallado de los Cinco (5) Componentes Pedagógicos

4.2.1. Componente 1: Conceptualización y Sensibilización

4.2.2. Componente 2: Marco Normativo Relacionado

4.2.3. Componente 3: Beneficios de la Aplicación (Sociales y Económicos)

4.2.4. Componente 4: Formas de Implementación (Ocho Ejes de Acción)

4.2.5. Componente 5: Metodología de Acompañamiento y Espacios de Diálogo

5 ESTRATEGIA DE RECURSOS DIGITALES Y SOSTENIBILIDAD

6 5.1. Plataforma Educativa Wisboo: Cartilla Interactiva

5.2. Estrategia Audiovisual (YouTube): Producción y Divulgación

7 EVENTOS DE ALTO IMPACTO Y REFORZAMIENTO

6.1. Ciclo de Sesiones Virtuales (Cuatro Charlas Especializadas)

6.2. Panel de Expertos: "Desafíos y Rutas de la Equidad"

6.3. Jornada de Networking y Capitalización Empresarial

8 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

7.1. Diagnóstico Organizacional Consolidado (Métricas de Avance)

7.2. Logro de la Transición: De la Teoría Normativa a la Práctica Organizacional

7.3. Conclusiones Finales y Recomendaciones

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objeto y Alcance del Contrato

El presente informe se elabora en cumplimiento de las obligaciones contractuales derivadas del Contrato Estatal No. 2506090758**,** cuyo objeto principal es la Implementación de la Política de Equidad Laboral con Enfoque de Género en el tejido empresarial de la ciudad de Manizales. La ejecución se centró en el fortalecimiento de capacidades organizacionales, la sensibilización de cuerpos directivos y operativos, y la provisión de herramientas técnicas para la reducción de brechas de género en el ámbito laboral.

El alcance de la intervención comprendió la priorización de empresas inscritas en el proceso para un acompañamiento técnico intensivo a través de talleres presenciales, estrategias digitales y panel con invitados de alto nivel. La estrategia se diseñó bajo un modelo de intervención integral híbrido, combinando la presencialidad para el diagnóstico y la sensibilización primaria, con herramientas virtuales para garantizar la cobertura, la consulta asincrónica y la sostenibilidad del conocimiento.

1.2. Objetivo del Informe

El objetivo primordial de este documento es presentar a la Entidad Contratante, a través de la Supervisión, un reporte consolidado, exhaustivo y verificable de la ejecución técnica, los logros alcanzados, los componentes pedagógicos desarrollados y el impacto generado durante el periodo contractual. Este informe busca demostrar el cumplimiento cabal de las metas y los indicadores de producto y resultado establecidos en los términos de referencia.

1.3. Estructura del Documento

Para facilitar su revisión y comprensión, el informe se estructura en ocho (8) secciones principales. Las secciones 2 y 3 establecen el marco teórico y metodológico. Las

secciones 4, 5 y 6 detallan la ejecución técnica y los productos entregados. Finalmente, la sección 7 presenta el análisis de resultados y las conclusiones, y la sección 8 lista los soportes documentales que se adjuntan como Anexos.

2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

2.1. Fundamentos de la Equidad Laboral con Enfoque de Género

La Equidad Laboral con Enfoque de Género se conceptualiza como un conjunto de medidas proactivas y estructurales destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia, promoción y remuneración dentro del mercado de trabajo. Este enfoque trasciende la mera igualdad formal ante la ley, reconociendo y mitigando las barreras culturales y estructurales derivadas de la división sexual del trabajo y la estructura patriarcal que históricamente han limitado el desarrollo profesional femenino.

La intervención se fundamentó en la necesidad de que las organizaciones reconozcan la discriminación por razones de sexo como un factor que vulnera los derechos humanos y que, simultáneamente, afecta la productividad y la competitividad empresarial. La adopción de esta política se presentó no solo como un acto de cumplimiento legal, sino como un imperativo ético y una ventaja competitiva en un mercado laboral cada vez más consciente y exigente.

2.2. Marco Normativo Colombiano

La implementación de la política se ancló rigurosamente en el ordenamiento jurídico colombiano, socializando con las empresas los instrumentos legales que obligan y promueven la equidad.

2.2.1. Ley 1257 de 2008: No Violencia contra las Mujeres

Se enfatizó en la Ley 1257 de 2008, que establece normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. El Componente 3 de la intervención se centró en el Art. 23, que describe los incentivos tributarios para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia comprobada, vinculando la responsabilidad empresarial con la justicia social y la reparación.

2.2.2. Decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011

Se realizó el abordaje del Decreto 4463 de 2011 como pieza jurídica fundamental ya que reglamenta las disposiciones de la Ley 1257 de 2008 al ámbito estrictamente laboral. Su objetivo principal es describir las acciones que el Estado y las empresas deben tomar para garantizar que las mujeres tengan un acceso real y equitativo al trabajo, libre de violencia y discriminación.

2.2.3. Ley 1496 de 2011: Igualdad Salarial

La Ley 1496 de 2011, sobre la garantía de la igualdad salarial y de retribución laboral, constituyó un eje central en la capacitación. Se abordó la obligación de las empresas de implementar medidas para reducir las brechas salariales y ocupacionales, y se proporcionaron herramientas para realizar análisis de puestos de trabajo libres de sesgos de género.

2.2.4. Decreto 2733 de 2012: Incentivos Tributarios

Se detalló el Decreto 2733 de 2012, que reglamenta los incentivos fiscales previstos en la Ley 1257 de 2008. Se explicó a los directivos y áreas de Recursos Humanos que la contratación de mujeres víctimas de violencia permite una deducción del 200% sobre la renta, un beneficio fiscal que incentiva la vinculación laboral de esta población vulnerable.

2.3. La Equidad como Imperativo Ético y Ventaja Competitiva

La capacitación superó la visión de la equidad como un mero costo de cumplimiento (compliance) para posicionarla como un factor estratégico de gestión. Se demostró que las empresas con políticas de equidad sólidas experimentan:

- **Mejora del Clima Laboral:** Reducción de conflictos y aumento de la satisfacción de los empleados.
- **Atracción y Retención de Talento:** Acceso a un *pool* de talento más amplio y diverso.
- **Innovación y Productividad:** Equipos diversos generan soluciones más creativas y eficientes.
- **Reputación Corporativa:** Fortalecimiento de la imagen de marca ante consumidores y *stakeholders*.

3. METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

3.1. Modelo de Intervención Híbrido (Presencial y Virtual)

El modelo de intervención se diseñó bajo un esquema híbrido para maximizar el impacto y la cobertura.

Modalidad	Objetivo Principal	Alcance
Presencial	Diagnóstico primario, sensibilización directa y *networking*.	Empresas priorizadas e inscritas conforme la base de datos aportada por la Alcaldía de Manizales el 27 de octubre de 2025 y 2 sesiones de formación en la Casa para la Dignidad de la Mujer.

Modalidad	Objetivo Principal	Alcance
Virtual	Reforzamiento, consulta asincrónica y ampliación de cobertura.	(Wisboo y YouTube) y 4 sesiones virtuales sincrónicas a través de la plataforma Teams Premium.

Este enfoque permitió un acompañamiento personalizado a las empresas prioritarias, mientras que las herramientas digitales aseguraron la sostenibilidad del conocimiento y la posibilidad de formación continua para el personal.

3.2. Ruta de Acompañamiento Técnico

Se estableció una ruta de seguimiento clara y estructurada para las empresas priorizadas, compuesta por las siguientes fases:

9 **Visitas Presenciales Diagnósticas:** Recolección de información inicial y aplicación de cuestionarios para evaluar el estado actual de la política de equidad.

10 **Encuentros y Charlas Virtuales:** Sesiones sincrónicas diferenciadas por público (Directivos/RR.HH. y Trabajadores) para la profundización técnica y la sensibilización de derechos.

11 **Entrega de Herramientas Digitales:** Suministro de credenciales para la Cartilla Interactiva Wisboo y acceso a los videos educativos.

12 **Jornada de Cierre:** Panel de Expertos y Networking para la capitalización de alianzas y la resolución de dudas jurídicas y operativas.

13 **Entrega de certificados:** Certificados de reconocimiento de participación

3.3. Caracterización de la Población Empresarial Priorizada

La caracterización inicial reveló que un segmento de las empresas ya presentaba avances significativos en la materia, principalmente aquellas con una alta densidad de participación femenina en su fuerza laboral. Esta condición facilitó la adopción de los ejes de acción y la ruta hacia la obtención del Sello Equipares, permitiendo enfocar la intervención en la formalización de protocolos y la mitigación de sesgos inconscientes.

4. EJECUCIÓN TÉCNICA Y DESARROLLO DE COMPONENTES

4.1. Hitos Operativos de Ejecución

Se cumplió satisfactoriamente con la meta de once (11) visitas presenciales a empresas priorizadas. Adicionalmente, se superó la obligación contractual mínima de sesiones virtuales, realizando cuatro (4) charlas virtuales especializadas, 4 eventos presenciales en la casa de la cultura.

Hito Operativo	Cantidad Ejecutada	Observaciones
Visitas Presenciales a Empresas	11	Cumplimiento del 100% de la meta de acompañamiento intensivo.
Charlas Virtuales Especializadas	4	Superación de la obligación mínima (3), con enfoque diferenciado.
Sesiones Presenciales de Formación	3	Realizadas en la Casa para la Dignidad de la Mujer.
Evento de Cierre (Panel y Networking)	1	Evento de alto nivel con participación de expertos y empresarios.

4.2. Desarrollo Detallado de los Cinco (5) Componentes Pedagógicos

La socialización integral de la Política de Equidad Laboral se estructuró en cinco componentes fundamentales, garantizando una cobertura pedagógica desde la conceptualización hasta la implementación práctica.

4.2.1. Componente 1: Conceptualización y Sensibilización

El enfoque inicial se centró en lograr la concientización de las organizaciones. Se definió la política como un conjunto de medidas para garantizar oportunidades justas de acceso y crecimiento. El impacto principal fue la exposición de la importancia del enfoque de género para mitigar la discriminación y las barreras culturales, logrando que las empresas definieran objetivos y funciones clave para reducir las brechas salariales y ocupacionales.

4.2.2. Componente 2: Marco Normativo Relacionado

Este componente se dedicó a la socialización del marco legal, incluyendo convenios internacionales ratificados por Colombia y la normativa nacional vigente. Se hizo especial énfasis en el cumplimiento de la Ley 1257 de 2008 y el Decreto Reglamentario 4463 de 2011, destacando la obligación del Ministerio del Trabajo en la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral.

4.2.3. Componente 3: Beneficios de la Aplicación (Sociales y Económicos)

Se sensibilizó a las empresas sobre los incentivos tributarios descritos en el Art. 23 de la Ley 1257 de 2008 y el Decreto 2733 de 2012. Además, se impulsó la ruta para la obtención del Sello Equipares como reconocimiento a la excelencia en la gestión de la equidad. Un aspecto crucial fue la caracterización de "mujer víctima de violencia con enfoque de género" conforme a la ley, vinculando la responsabilidad empresarial con la justicia social.

4.2.4. Componente 4: Formas de Implementación (Ocho Ejes de Acción)

Se definieron ocho (8) áreas mínimas de intervención que constituyen la "hoja de ruta" práctica para las empresas. Estos ejes son:

14 **Reclutamiento y Selección con Perspectiva de Género:** Implementación de currículos ciegos y procesos de selección libres de sesgos inconscientes.

15 **Promoción y Desarrollo Profesional Equitativo:** Garantía de acceso equitativo a programas de mentoría y ascensos.

16 **Capacitación Continua en Equidad:** Formación obligatoria para todo el personal en temas de género y diversidad.

17 **Cierre de Brechas en Remuneración y Salario:** Realización de auditorías salariales internas para identificar y corregir disparidades.

18 **Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral con Corresponsabilidad:** Promoción de licencias parentales equitativas y flexibilidad laboral.

19 **Prevención del Acoso Sexual y Laboral:** Implementación de protocolos claros y efectivos para la denuncia y sanción.

20 **Ambiente Laboral y Salud Ocupacional Inclusiva:** Adaptación de espacios y políticas para atender las necesidades específicas de las mujeres.

21 **Comunicación No Sexista y Lenguaje Incluyente:** Uso de un lenguaje que visibilice a las mujeres y evite estereotipos de género.

4.2.5. Componente 5: Metodología de Acompañamiento y Espacios de Diálogo

Este componente se centró en la ruta de seguimiento y la creación de espacios seguros para el aprendizaje. La utilización de la Casa para la Dignidad de la Mujer como sede de los encuentros presenciales permitió vincular institucionalmente a las empresas con la oferta pública de la ciudad, reforzando la ruta de atención a víctimas de violencia.

5. ESTRATEGIA DE RECURSOS DIGITALES Y SOSTENIBILIDAD

Para garantizar la sostenibilidad del conocimiento y ampliar el impacto más allá de las 11 empresas priorizadas, se implementó una robusta estrategia de recursos digitales.

5.1. Plataforma Educativa Wisboo: Cartilla Interactiva

Se diseñó y puso en marcha una Cartilla Interactiva alojada en la plataforma Wisboo. Este recurso digital sirvió como repositorio permanente de la información técnica y pedagógica.

- **Contenido:** Presentaciones de alto impacto gráfico sobre los cinco componentes de la política.
- **Acceso:** Se entregaron credenciales personalizadas (usuario y contraseña) a cada empresa inscrita, permitiendo una consulta asincrónica y permanente del material técnico.
- **Impacto:** La cartilla garantiza que el conocimiento no se limite a los asistentes a las charlas, sino que pueda ser escalado a toda la fuerza laboral de las empresas.

5.2. Estrategia Audiovisual (YouTube): Producción y Divulgación

Se produjeron y divulgaron dos (2) videos educativos de alta calidad, compartidos con una base superior a 60 empresas (inscritas y no inscritas), ampliando significativamente el impacto del proyecto.

Video	Título y Enfoque	Objetivo Pedagógico
Video 1	Síntesis de la Política de Equidad	Enfoque pedagógico sobre conceptos básicos y alcances de la política.

Video	Título y Enfoque	Objetivo Pedagógico
Video 2	Beneficios Empresariales	Explicación técnica de los incentivos sociales y económicos por la aplicación de la política (Ley 1257/2008).

Los enlaces de divulgación ([Link: https://youtu.be/MwiEp-IjLic] y [Link: https://youtu.be/7bVI13xrJnc]) se incluyeron en la Cartilla Wisboo y en las comunicaciones de seguimiento, asegurando un acceso fácil y masivo.

6. EVENTOS DE ALTO IMPACTO Y REFORZAMIENTO

6.1. Ciclo de Sesiones Virtuales (Cuatro Charlas Especializadas)

Se realizaron cuatro (4) sesiones virtuales sincrónicas, superando la meta contractual, distribuidas estratégicamente para abordar las necesidades específicas de cada público:

- **Sesiones para Directivos/RR.HH.:** Enfocadas en las formas técnicas de implementación, *compliance* normativo y gestión de los incentivos fiscales.
- **Sesión para Trabajadores:** Sensibilización sobre derechos, prevención del acoso y promoción de una cultura organizacional inclusiva.
- **Sesión de Cierre de Dudas:** Espacio dedicado exclusivamente a resolver consultas jurídicas y operativas, garantizando la claridad en la aplicación de los protocolos.

6.2. Panel de Expertos: "Desafíos y Rutas de la Equidad"

Se llevó a cabo un panel de alto nivel en la Casa para la Dignidad de la Mujer, bajo una metodología participativa de aprendizaje entre pares. La moderación estuvo a cargo del Dr. Fayver Carrillo (Abogado y Politólogo).

Panelista	Rol y Perspectiva	Ejes Temáticos Abordados
Javier Alba (Ex viceministro de medio ambiente, Ex. asesor de la Secretaría de la mujer ex acalde local de Bosa)	Defensa de derechos de la mujer desde su experiencia como asesor de la Secretaría de la mujer.	Derechos de la mujer desde la perspectiva de equidad laboral con enfoque de género.
Manuel Novoa (Presidente UNITRAJ)	Defensa de derechos laborales y sindicalismo.	Desafíos sectoriales para la aplicación efectiva de la política.
Rita López (Ex-Personera de Cartagena)	Veeduría, servicios públicos y derechos de las mujeres.	Mecanismos de estabilidad laboral reforzada para víctimas de violencia.
Daniela Muñoz (Asesora DNP)	Enfoque técnico en políticas públicas e investigación.	Contribución de las políticas públicas al cierre de brechas salariales.
Nicolás Serrato (Empresario y Magíster en Economía)	Perspectiva de eficiencia normativa e incentivos.	Rutas de acceso a la justicia y transformación de estereotipos culturales.

Este evento consolidó la visión de la equidad desde múltiples ángulos (legal, social, económico y sindical), proporcionando a los asistentes una comprensión integral de la problemática y las soluciones.

6.3. Jornada de Networking y Capitalización Empresarial

El cierre del proceso integró un espacio de conexión estratégica diseñado para fomentar la corresponsabilidad empresarial y la generación de alianzas comerciales bajo el marco de la equidad.

22 **Muro de Ofertas y Demandas:** Dinámica de presentación de portafolios comerciales, promoviendo la contratación entre empresas comprometidas con la equidad.

23 **Networking Rotativo:** Sesiones de "diálogo ágil" (2 minutos por grupo) para identificar sectores económicos complementarios y posibles sinergias.

24 **Elevator Pitch de Alianzas:** Cierre con la capitalización de posibles convenios y colaboraciones detectadas, transformando el aprendizaje en acción económica.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

7.1. Diagnóstico Organizacional Consolidado (Métricas de Avance)

A partir de los cuestionarios diagnósticos aplicados durante las visitas presenciales, se consolidó una matriz de avance que permite cuantificar el nivel de madurez de las empresas en la implementación de la política. Los resultados se presentan en una escala de 0 a 100, donde 100 representa la implementación total.

Dimensión Evaluada	Puntaje Promedio	Hallazgo Principal
Conocimiento Político	75/100	Alta familiaridad con la ley, pero baja aplicación técnica de los protocolos.
Contratación y Talento	42/100	Persistencia de sesgos inconscientes en las entrevistas y procesos de selección.
Liderazgo Inclusivo	50/100	Necesidad de involucrar activamente a directivos de libre nombramiento en la promoción de la política.
Cultura y Prevención	65/100	Fortaleza en la existencia de protocolos de acoso (Violentómetro/Emociómetro), pero falta de divulgación efectiva.

El puntaje promedio de 42/100 en la dimensión de Contratación y Talento subraya la necesidad de que las empresas se enfoquen en la implementación de procesos de reclutamiento ciego y la capacitación específica para los equipos de Recursos Humanos, a fin de mitigar los sesgos inconscientes que perpetúan las brechas ocupacionales.

7.2. Logro de la Transición: De la Teoría Normativa a la Práctica Organizacional

Las 11 visitas y el ciclo de eventos permitieron una transición efectiva de la teoría normativa a la práctica organizacional. El logro fundamental de la intervención es que las empresas reconocieron la equidad no solo como un cumplimiento legal, sino como una ventaja competitiva y un imperativo ético que mejora el clima laboral y la productividad.

La utilización de la Casa para la Dignidad de la Mujer como espacio de encuentro reforzó la articulación interinstitucional, permitiendo a las empresas conocer la ruta de atención a víctimas de violencia y vincularse directamente con la oferta pública de la ciudad.

7.3. Conclusiones Finales y Recomendaciones

Conclusiones:

25 **Cumplimiento Integral:** Se dio cumplimiento integral a los hitos contractuales, superando las metas en la cantidad de sesiones virtuales y proporcionando un ecosistema de aprendizaje híbrido y sostenible.

26 **Generación de Herramientas:** Se entregó a las empresas una "hoja de ruta" tangible (los 8 ejes de acción), recursos digitales permanentes (Cartilla Wisboo y Videos YouTube) y una red de aliados estratégicos.

27 **Reconocimiento Estratégico:** Las empresas priorizadas reconocen ahora la equidad laboral como un factor de productividad y un elemento clave para la obtención del Sello Equipares.

Recomendaciones:

28 **Seguimiento a la Implementación:** Se recomienda a la Entidad Contratante establecer una fase de seguimiento para verificar la aplicación efectiva de los 8 ejes de acción en las empresas priorizadas.

29 **Articulación con la Alcaldía:** La transición exitosa hacia el Sello Equipares y la aplicación del incentivo tributario dependen de la articulación permanente con la Alcaldía para la identificación y certificación de mujeres víctimas de violencia.

30 **Profundización en Sesgos:** Se sugiere una segunda fase de capacitación enfocada exclusivamente en la mitigación de sesgos inconscientes en los

procesos de selección y promoción, dada la baja puntuación obtenida en la dimensión de Contratación y Talento (42/100).

8. ANEXOS (Listado de Soportes)

Los siguientes documentos se adjuntan como soportes verificables de la ejecución técnica y los logros reportados:

31 **Listados de Asistencia:**

- Listados de asistencia de las 11 visitas presenciales.
- Listados de asistencia de las 4 sesiones virtuales sincrónicas.

32 **Certificación de Recursos Digitales:**

- Certificación de entrega de usuarios/contraseñas de la Plataforma Wisboo.
- Reporte de visualizaciones y alcance de los videos de YouTube.

33 **Registro Fotográfico:**

- Registro fotográfico de las charlas presenciales en las empresas.
- Registro fotográfico de las sesiones de formación y el evento de Networking en la Casa para la Dignidad de la Mujer.

metodología del Evento de Cierre: Panel y Networking.

1 mensaje

Fayver Carrillo <autogestioncolombia@gmail.com> 17 de diciembre de 2025 a las 21:42
Para: Natalia Gutiérrez Jaramillo <natalia.gutierrez@manizales.gov.co>

Cordial saludo, mediante la presente se envía metodología del Evento de Cierre: Panel y Networking.

Gracias,

Atentamente,
Autogestión Colombia

Metodología Panel y Networking.pdf
165K

METODOLOGÍA
EVENTO FINAL: PANEL Y NETWORKING

Parte 1
PANEL DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

La metodología propuesta para este panel se fundamenta en un **enfoque participativo y de aprendizaje entre pares**, diseñado para identificar soluciones tangibles en el entorno corporativo. El desarrollo se estructurará así: un **diálogo facilitado** mediante preguntas detonantes que aborden los desafíos de la implementación de políticas de diversidad e inclusión, modificaciones normativas, y situaciones de género en los entornos laborales; y finalmente, una **sesión de síntesis colaborativa** orientada a la creación de una hoja de ruta de "lecciones aprendidas".
Este proceso garantiza que el conocimiento compartido no sea meramente teórico, sino que se convierta en una herramienta técnica aplicable para transformar la cultura organizacional hacia modelos más equitativos y productivos.

PANELISTAS Y MODERADOR

Moderador – Dr. Fayver Carrillo
Perfil: politólogo y abogado, especialista en Derecho Administrativo, Magister en Derecho Administrativo. Experto en Derecho Laboral Administrativo.

PANELISTAS

Manuel Novoa
Abogado. Funcionario público de la Fiscalía General de la Nación. Presidente defensor de derechos de los trabajadores. Presidente UNITRAJ. Sindicato más grande de fiscales en Colombia.[1]

Rita López
Lideresa social y dirigente sindical.
Defensora de los derechos de las mujeres y de los trabajadores.

[1] La intervención del panelista corresponde a posiciones personales de carácter académico y de ninguna manera representan la posición de la entidad para la cual labora.

Abogada, especialista en servicios públicos, especialista en Derecho Étnico, y diplomado en veeduría ciudadana.
Se ha desempeñado en varios cargos como servidora pública en la ciudad de Cartagena. Fue asesora jurídica en Edurne, abogada en la Secretaría De Gobierno de la Alcaldía de Cartagena, Alcaldesa Local en Cartagena, Personera Delegada Para Los Servicios Públicos Domiciliarios, Personera Delegada Para Las Comunidades Y Personera De Cartagena. Presidenta de ASOCONTROL Caribe. Presidenta de UNETE Cartagena.

Daniela Muñoz.
Experta en Políticas Públicas.

Politóloga, Abogada, Especialista en Análisis de Políticas Públicas, Especialista en Derecho Administrativo, Maestrante en Políticas Públicas. Asesora del Departamento Nacional de Planeación.[2] Investigadora de COLCIENCIAS. Miembro del Grupo de Investigación GISDE, en la línea de Investigación de Políticas Públicas.

Nicolás Serrato
Empresario
Abogado, especialista en Servicios Públicos Domiciliarios y magíster en Economía, Regulación y Competencia de los Servicios Públicos. Miembro de juntas directivas y asesor de empresas del sector, con experiencia en el sector público y privado en materias de regulación, contratación, gobierno corporativo y relaciones laborales.

Docente universitario e investigador en Análisis Económico del Derecho, con enfoque en el estudio y aplicación de herramientas económicas al análisis jurídico, particularmente en materia de incentivos, eficiencia normativa y diseño institucional, en diversas áreas del derecho público y privado. Cuenta además con formación complementaria en derecho laboral

[2] La intervención del panelista corresponde a posiciones personales de carácter académico y de ninguna manera representan la posición de la entidad para la cual labora.

PREGUNTAS DEL PANEL

Pregunta 1:
¿Cuáles consideran que son los principales desafíos para garantizar su aplicación efectiva en los distintos sectores productivos de las políticas públicas laborales actuales y la incorporación del enfoque de equidad de género?

Pregunta 2:
¿Qué mecanismos de protección y estabilidad laboral deben activarse cuando una colaboradora denuncia ser víctima de violencia (ya sea interna o externa), para evitar que el proceso de denuncia resulte en su revictimización o en la pérdida de su empleo?
Subtemas para incluir en la pregunta por el moderador:

- ¿Cómo hacer para que los procesos de sensibilización y prevención dentro de las entidades y empresas no sean eventos aislados, sino que logren transformar los estereotipos de género y las conductas discriminatorias que la ley busca erradicar en el ámbito laboral?
- Rutas de atención y acceso a la justicia

Pregunta 3:
¿Cómo pueden las políticas públicas de equidad de género contribuir a reducir las brechas salariales y de acceso a cargos de liderazgo para las mujeres?

Conclusiones a cargo del moderador.

Parte 2
NETWORKING
Metodología

Fase 1

Muro de Ofertas y Demandas:

Se realizará una dinámica, en la que cada uno de los asistentes presenciales y virtuales se presentará. Indicará lo que la empresa que representa ofrece al mercado, y planteará lo que su compañía está buscando.

Fase 2: Networking rotativo

Se realizará una dinámica en la que la mitad de las personas permanecerán en una silla, y la otra mitad de los asistentes rotarán para tener diálogo con cada uno de los participantes que se encuentre sentados. El moderador indicará el cambio.

Cada grupo tendrá 2 minutos para contar sobre su empresa y el sector económico al que esta pertenece.

Fase 3: Capitalización (Cierre)

El "Elevator Pitch" de Alianzas: Se invita a 3 asistentes a que en 30 segundos comparta posibles colaboraciones detectada durante el ejercicio.

Se realiza una dinámica de contactos para los interesados.

Atentamente,



REPRESENTANTE LEGAL
AUTOGESTIÓN COLOMBIA
FAYVER LIBARDO CARRILLO RUBIO
C.C. 79973340

Capturas de pantalla invitación al panel
FECHA: 18 DE DICIEMBRE 2:30 P.M

- Sercofun Caldas Ltda



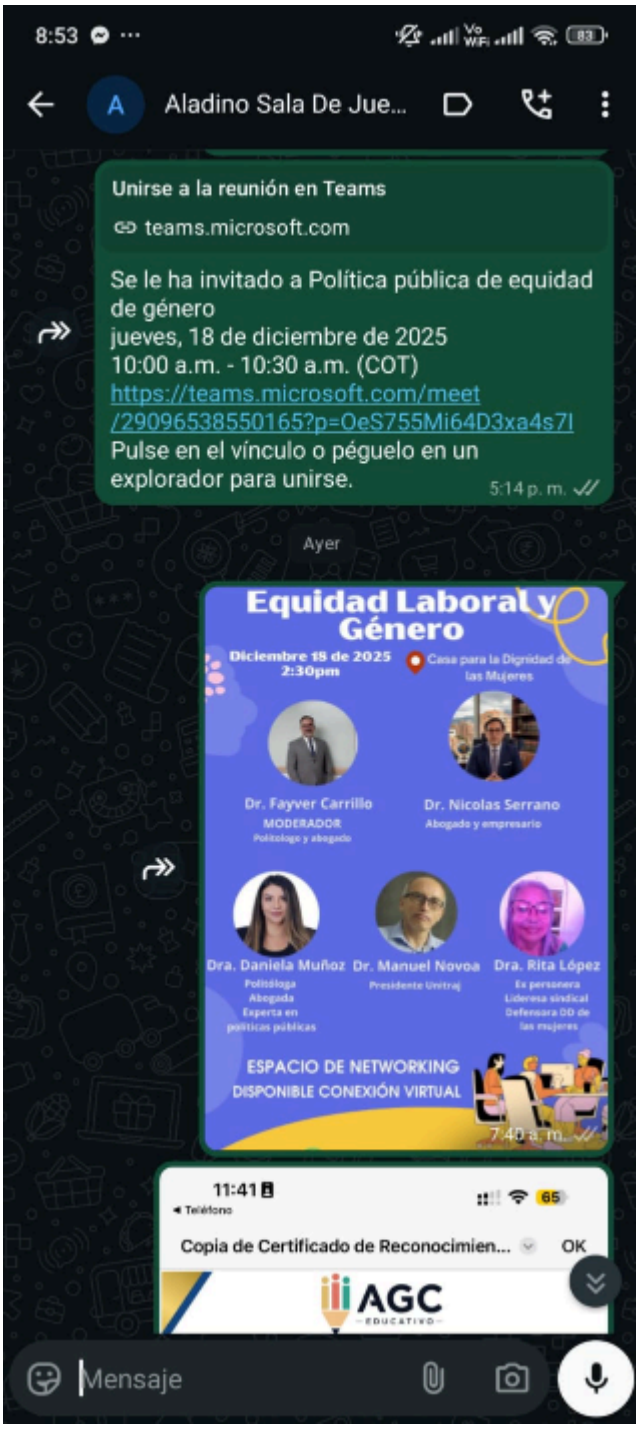
- Universidad Autonoma de Manizales



- Corporación Centro Manizales



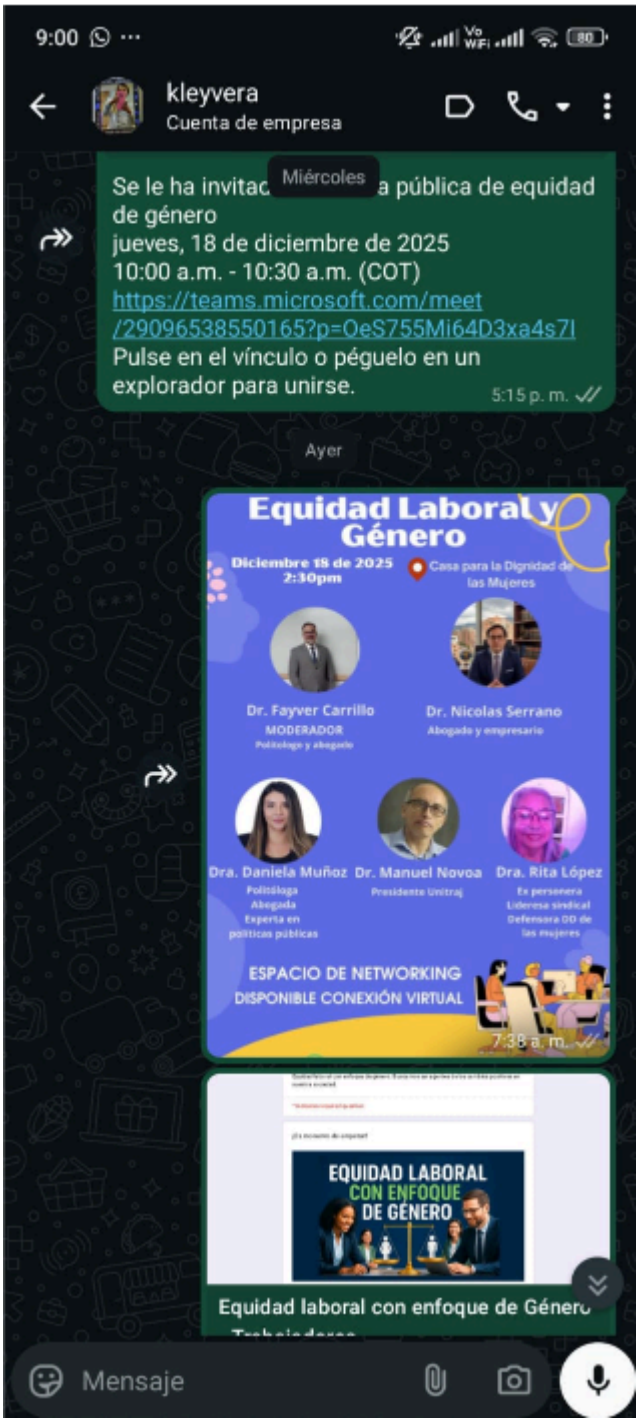
- Aladino Salas de Juego SAS



- Inversiones RAMCAR


9:02
+57 300 8741483
Miércoles
https://teams.
/meet
/29096538550165?p=OeS755Mi64D3xa4s7I
Pulse en el vínculo o péguelo en un explorador para unirse.
5:12 p. m.
Ayer
Equidad Laboral y Género
Diciembre 18 de 2025
2:30pm
Casa para la Dignidad de las Mujeres
Dr. Fayver Carrillo
MODERADOR
Politólogo y abogado
Dr. Nicolas Serrano
Abogado y empresario
Dra. Daniela Muñoz
Politóloga
Abogada
Experta en políticas públicas
Dr. Manuel Novoa
Presidente Unitraj
Dra. Rita López
Ex personera
Lideresa sindical
Defensora DD de las mujeres
ESPACIO DE NETWORKING
DISPONIBLE CONEXIÓN VIRTUAL
7:41 a. m.
Equidad laboral con enfoque de Género - Tra...
Gracias por diligenciar el sig...
forms.gle
Cordial saludo, te escribe Maria Juliana de Autogestión Colombia
Te invitamos a responder los cuestionarios diagnósticos que nos permitirán identificar
Mensaje

- Kley Vera



- Centro Visual Moderno


9:07
Centro Visual Moder...
Miércoles
10:00 a.m. - 10.
https://teams.microsoft.com/meet
/29096538550165?p=OeS755Mi64D3xa4s7I
Pulse en el vínculo o péguelo en un explorador para unirse.
5:15 p. m.
Ayer
Equidad Laboral y Género
Diciembre 18 de 2025
2:30pm
Casa para la Dignidad de las Mujeres
Dr. Fayver Carrillo
MODERADOR
Politólogo y abogado
Dr. Nicolas Serrano
Abogado y empresario
Dra. Daniela Muñoz
Politóloga
Abogada
Experta en políticas públicas
Dr. Manuel Novoa
Presidente Unitraj
Dra. Rita López
Ex personera
Lideresa sindical
Defensora DD de las mujeres
ESPACIO DE NETWORKING
DISPONIBLE CONEXIÓN VIRTUAL
7:38 a. m.
1:04
12:01 p. m.
11:41
Teléfono
Copia de Certificado de Reconocimien...
OK
AGC
EDUCATIVO
Aladino Salas de Juego SAS
NIT. 810000870
Mensaje

- Emergia



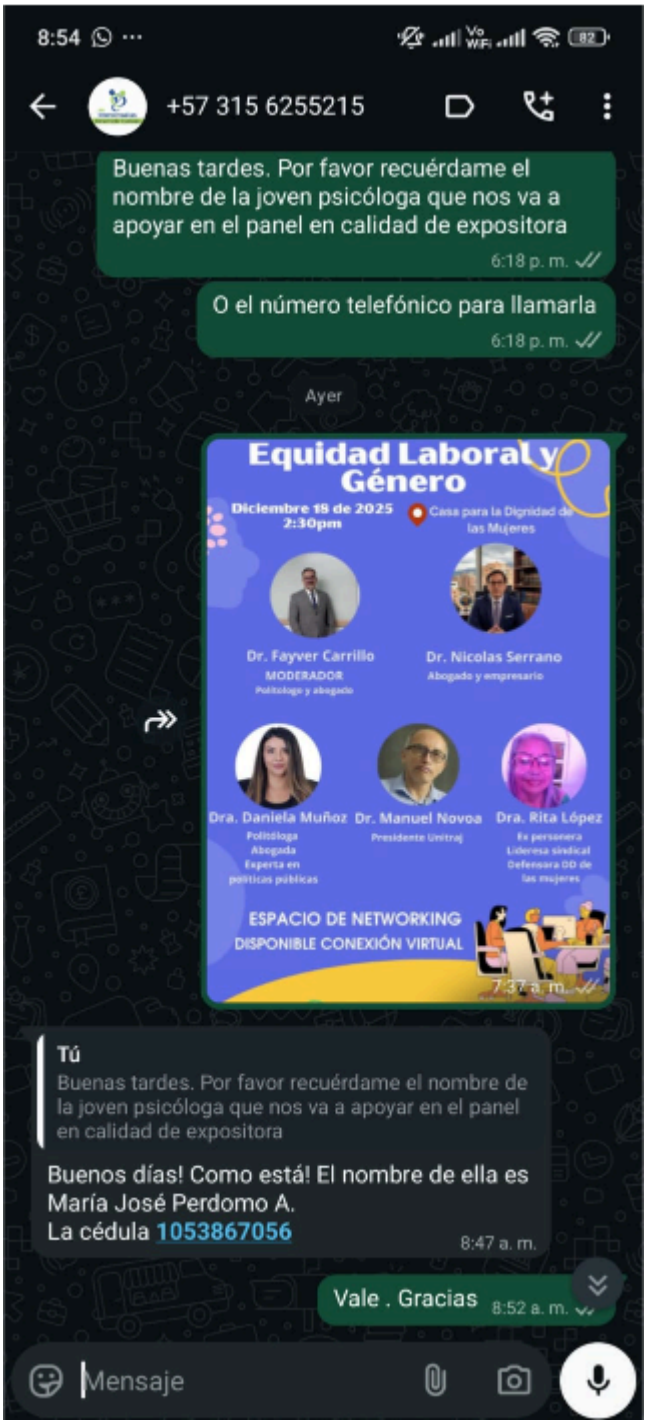
- Corporación Autónoma Regional de Caldas CORPOCALDAS



- SUMINISTROS HOSPITALARIOS DEL EJE CAFETERO LTDA



- IPS Interconsultas SAS


8:54
+57 315 6255215
Buenas tardes. Por favor recuérdame el nombre de la joven psicóloga que nos va a apoyar en el panel en calidad de expositora
6:18 p. m.
O el número telefónico para llamarla
6:18 p. m.
Ayer
Equidad Laboral y Género
Diciembre 18 de 2025
2:30pm
Casa para la Dignidad de las Mujeres
Dr. Fayver Carrillo
MODERADOR
Politólogo y abogado
Dr. Nicolas Serrano
Abogado y empresario
Dra. Daniela Muñoz
Politóloga
Abogada
Experta en políticas públicas
Dr. Manuel Novoa
Presidente Unitraj
Dra. Rita López
Ex personera
Lideresa sindical
Defensora DD de las mujeres
ESPACIO DE NETWORKING
DISPONIBLE CONEXIÓN VIRTUAL
7:37 a. m.
Tú
Buenas tardes. Por favor recuérdame el nombre de la joven psicóloga que nos va a apoyar en el panel en calidad de expositora
Buenos días! Como está! El nombre de ella es María José Perdomo A.
La cédula 1053867056
8:47 a. m.
Vale . Gracias
8:52 a. m.
Mensaje

Recordatorio de Panel y Networking

3 mensajes

Fayver Carrillo <autogestioncolombia@gmail.com> 18 de diciembre de 2025 a las 14:22
Cco: psicologia@corpocaldas.gov.co, lidertalentohumano@aladinosalasdejuegos.com, gestionhumanacaldas@losolivos.co, saludocupacional@cvm.com.co, salud.ocupacional@clubmanizales.com.co, cmmarin@emergiacc.com, Inversionesramcar0914@gmail.com, kleyvera723@gmail.com, lilia.betancura@autonoma.edu.co, clarainesborda@sumhec.com.co, analistadedesarrollohumano@gmail.com

Recordatorio de **Panel y Networking**

📅 Hoy jueves 18 de diciembre

🕑 2:30pm

Panel sobre buenas prácticas y política pública de equidad de género.

Te esperamos!!!

También puedes conectarte online.

Mail Delivery Subsystem <mailer-daemon@googlemail.com> 18 de diciembre de 2025 a las 14:22
Para: autogestioncolombia@gmail.com

No se ha encontrado la dirección

Tu mensaje no se ha entregado a **lilia.betancura@autonoma.edu.co** porque no se ha encontrado la dirección o esta no puede recibir correo.

Esta es la respuesta del servidor remoto:

```
550 5.0.0 –5.1.1 The email account that you tried to reach does not exist. Please
try
```

Final-Recipient: rfc822; lilia.betancura@autonoma.edu.co
Action: failed
Status: 5.0.0
Remote-MTA: dns; fortimail.autonoma.edu.co. (167.249.40.180, the server for
the domain autonoma.edu.co.)
Diagnostic-Code: smtp; 550 5.0.0 -5.1.1 The email account that you tried to reach does not exist. Please try
Last-Attempt-Date: Thu, 18 Dec 2025 11:22:32 -0800 (PST)

noname
3K

SANDRA MILENA LOAIZA GONZALES <gestionhumanacaldas@losolivos.co> 18 de diciembre de 2025 a las 14:55
Para: Fayver Carrillo <autogestioncolombia@gmail.com>

Reciba un cordial saludo,

Gracias estoy conectada
[El texto citado está oculto]
--

Cordialmente,

Sandra Milena Loaiza González
Líder de Talento Humano y SG-SST
Sercofun Caldas Ltda.
Correo: gestionhumanacaldas@losolivos.co
Celular: 3217510019
Tel: (606) 8962111 Ext. 1027



¿Ya Visito Nuestra pagina?

www.manizales.losolivos.co

--

Este mensaje (incluyendo cualquier anexo) contiene información confidencial que se encuentra protegida por la Ley. La información que contiene, sólo puede ser utilizada por la persona o compañía a la cual está dirigido. Si usted no es un receptor autorizado, o por error recibe el mensaje, omita su contenido y elimínelo inmediatamente. Cualquier retención, difusión, distribución y/o copia así como la ejecución de cualquier acción basado en el contenido del mismo, se encuentra estrictamente prohibido, y está amparado por la ley.

--

Antes de imprimir este mensaje, asegúrese de que es realmente necesario. Proteger el medio ambiente y los recursos naturales, es tarea de todos!

ALCALDÍA DE MANIZALES

ALCALDÍA DE MANIZALES
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
LISTA DE ASISTENCIA

PSI-SAM-FR 33
Estado Vigente
Versión 3

Fecha:	17 de diciembre	**Lugar**	Casa de la Mujer
Dependencia responsable:		**Responsable de la actividad**	Autogestión Colombia
Nombre del evento/actividad:	Charla Presencial Equidad laboral con enfoque de género		

	ASISTENTES - NOMBRES Y APELLIDOS	# DE IDENTIFICACIÓN	FECHA DE NACIMIENTO	DIRECCIÓN	BARRIO / COMUNA	TELÉFONO	ENTIDAD / DEPENDENCIA	SECTOR URBANO	SECTOR RURAL	GRUPO POBLACIONAL	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	Jairo Alonso Ospina Giraldo	1053795573	3/05/89	Calle 75A # 20-53	Alta Suiza	3156255215	ips interconsultas	X			gestionhumana@ips interconsultas.co	Jairo A.
2	Maria Jose Por.	1053864[illegible]	11/11/19[illegible]	1925 #65-280	Palermo	3[illegible]938[illegible]	ips interconsultas	X			[illegible]	[illegible]
3	Sonia Giraldo Cardenas	1088[illegible]4	[illegible]/03/84	cra 1 #11-41	Villa pilar	3215581069	Emergia	X			sgiraldo@emergiacc.com	[illegible]
4	Juan Sebastian Gallego V.	1002[illegible]	4/09/2000	Cr 27A #50-43	Versalles	3136670407	Emergia	X			JSGallegoV@emergiacc.com	Juan Sebastian G V.
5	Yarch Nayde [illegible]	3[illegible]	[illegible]-10-83	Cll 601 ——	Campin	3147774883	Emergia	X			[illegible]@emergiacc.com	[illegible]
6	Claudia Marcela Marin [illegible]	24346580	12/08/80	Cll 32b #27-1915	Palogrande	3205064635	Emergia	✓			claudiamarcelamarin@hotmail.com	[illegible]
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												

NOMENCLATURA: *Grupo Poblacional:(1) Persona con discapacidad, (2) Victima del conflicto, (3) Afrocolombiano, (4) Indigena, (5) Menor de 18 años, (6) Desmovilizado, (7) Adulto Mayor, (8) LGTBIQ+, (9) Otra

"El ciudadano acepta y autoriza de manera expresa e irrevocable a la ALCALDÍA DE MANIZALES, incluyendo a terceros con quien esta tiene suscritos convenios con propósitos de Ley, la recolección y tratamiento de datos de carácter personal y reservado relacionados con la prestación, gestión, administración, personalización, comunicación, actualización y mejora de los trámites, bienes y servicios de la ALCALDIA DE MANIZALES, así como la consulta, búsqueda, reutilización y uso en cualquier tiempo para realizar los trámites internos y externos a que se refieran a los bienes y servicios ofrecidos por la ALCALDIA DE MANIZALES. La información obtenida solo será usada para efectos propios de la ALCALDIA DE MANIZALES y su disposición final se hará de acuerdo con las Tablas de Retención Documental de la Entidad. El manual de políticas y procedimiento de protección de datos vigente, se encuentra publicado en la página web de la Alcaldía de Manizales www.manizales.gov.co."

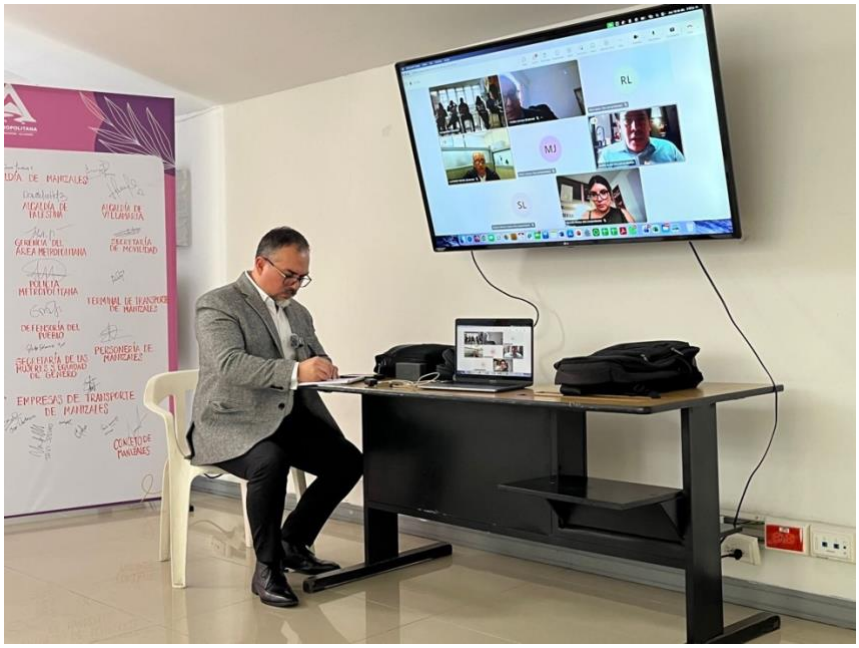
Comuníquese con la Alcaldía de Manizales al teléfono 8879700, a la línea gratuita 018000868686 o por medio de la página web www.manizales.gov.co

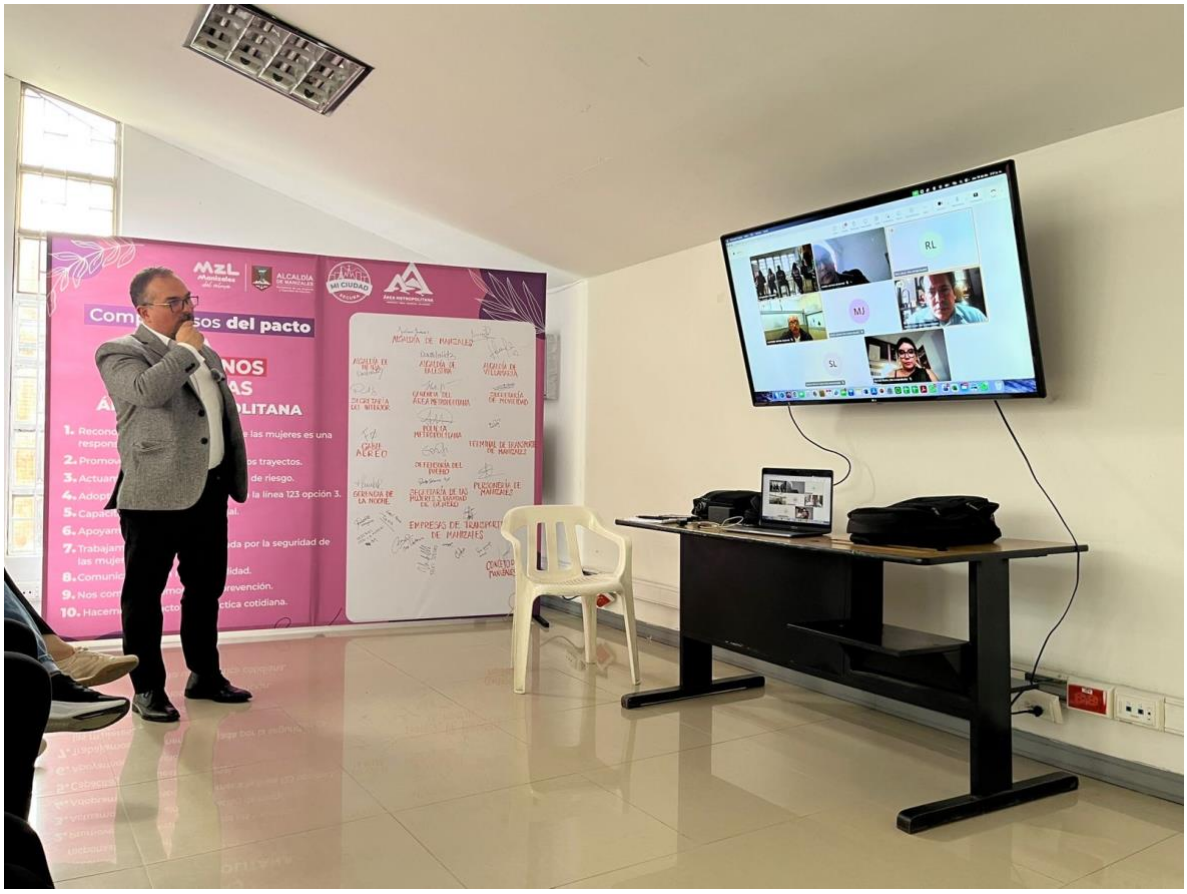
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

PANEL Y TRANSMISIÓN VIRTUAL
FECHA: 18 DE DICIEMBRE 2:30 P.M



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"





CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



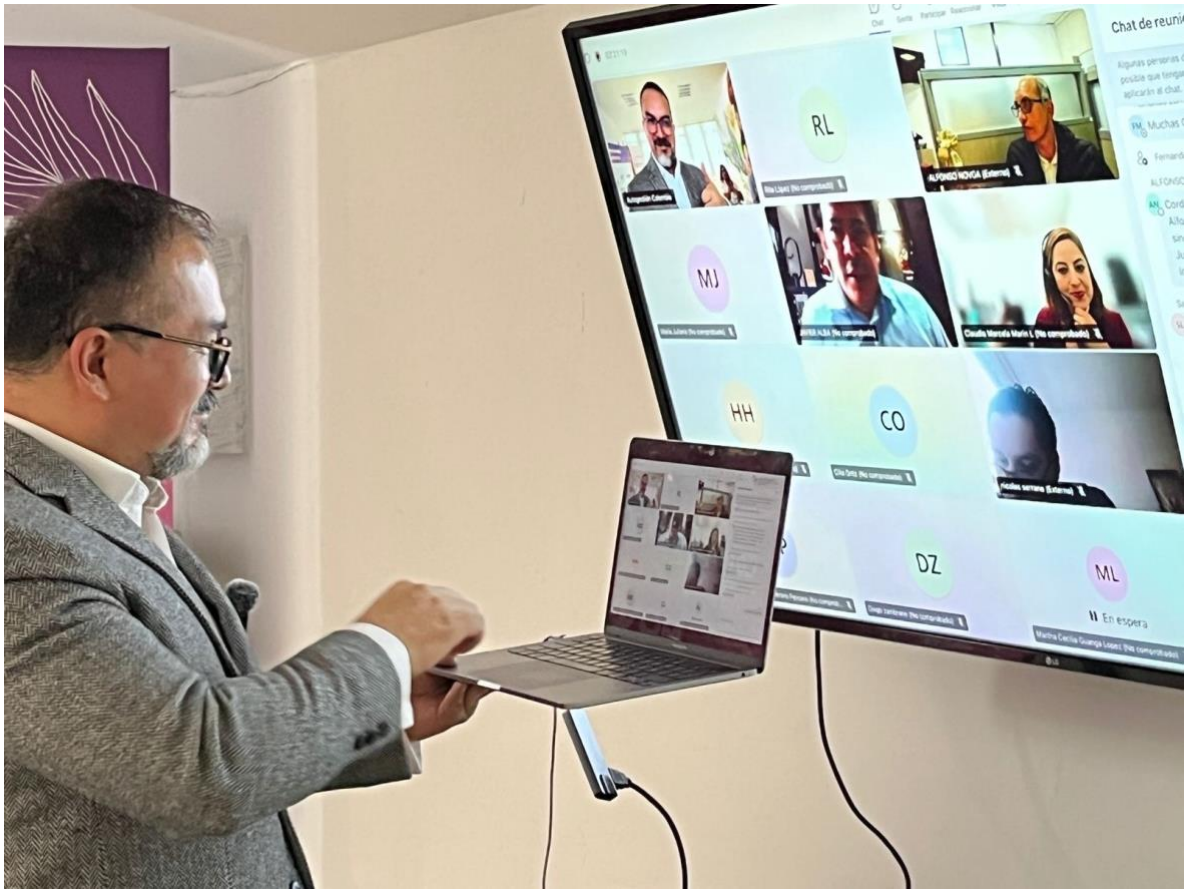
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

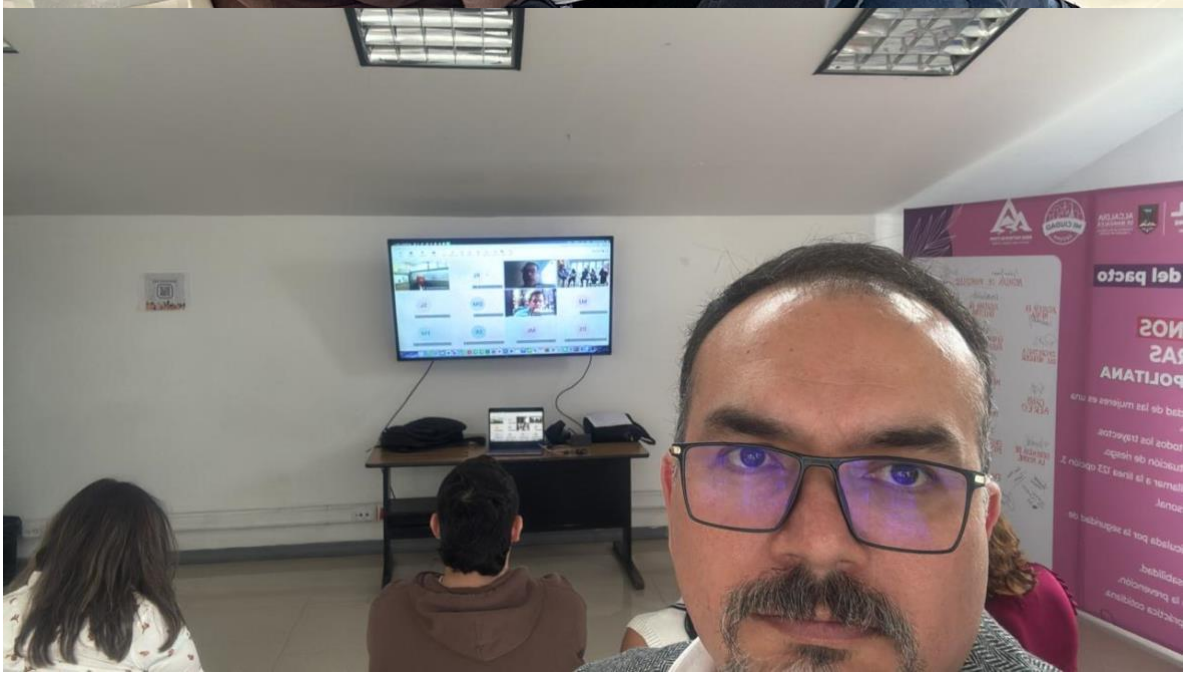


CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"



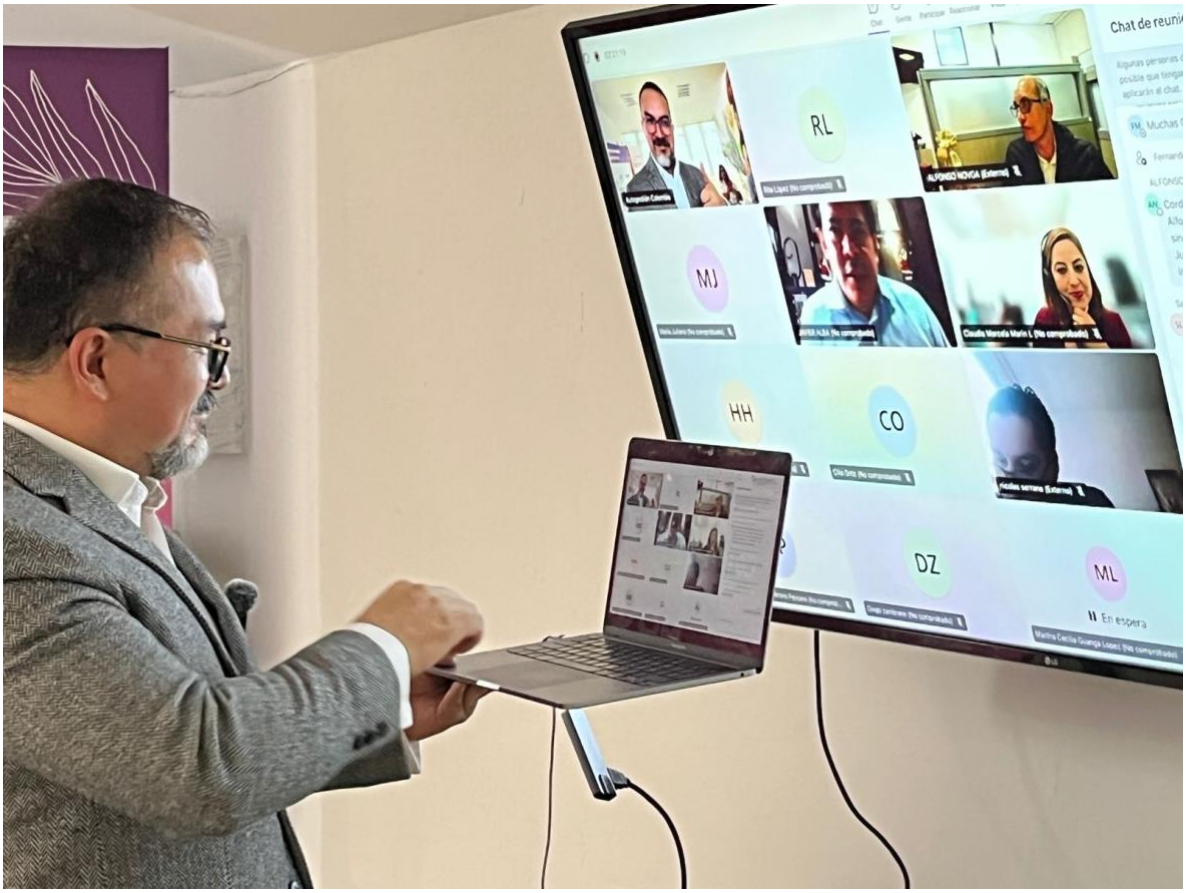


CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

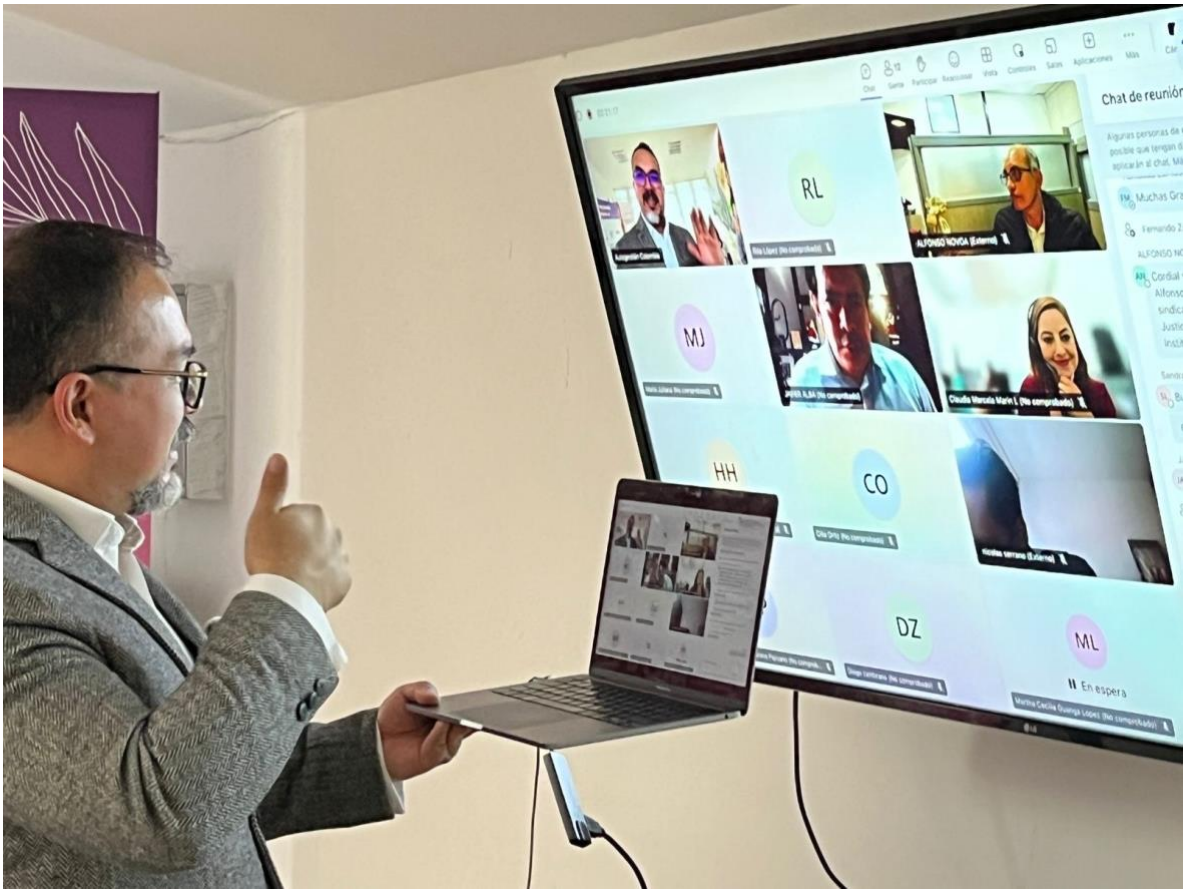




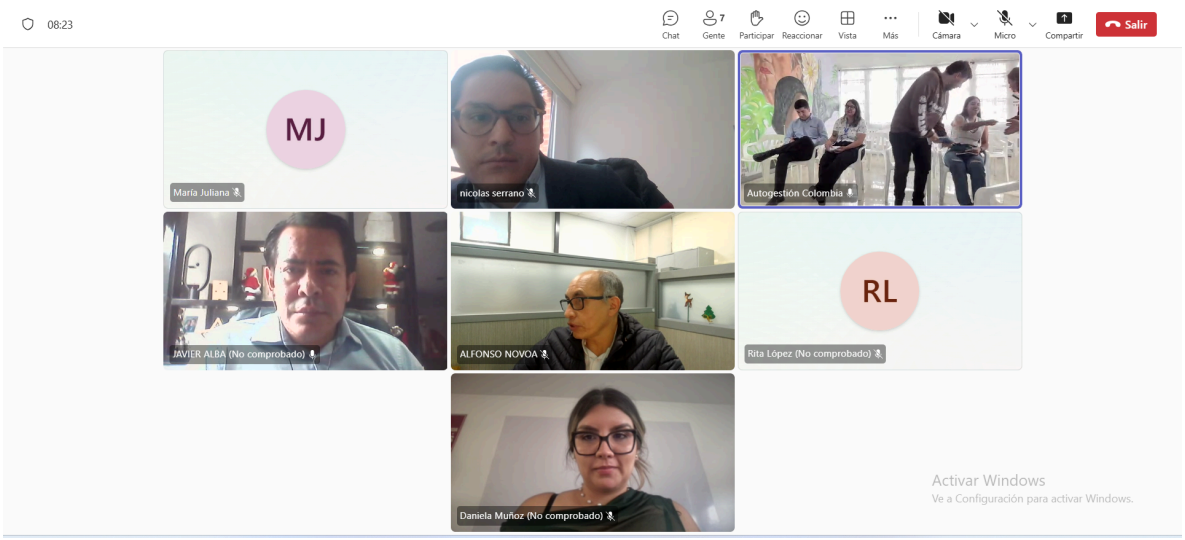
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

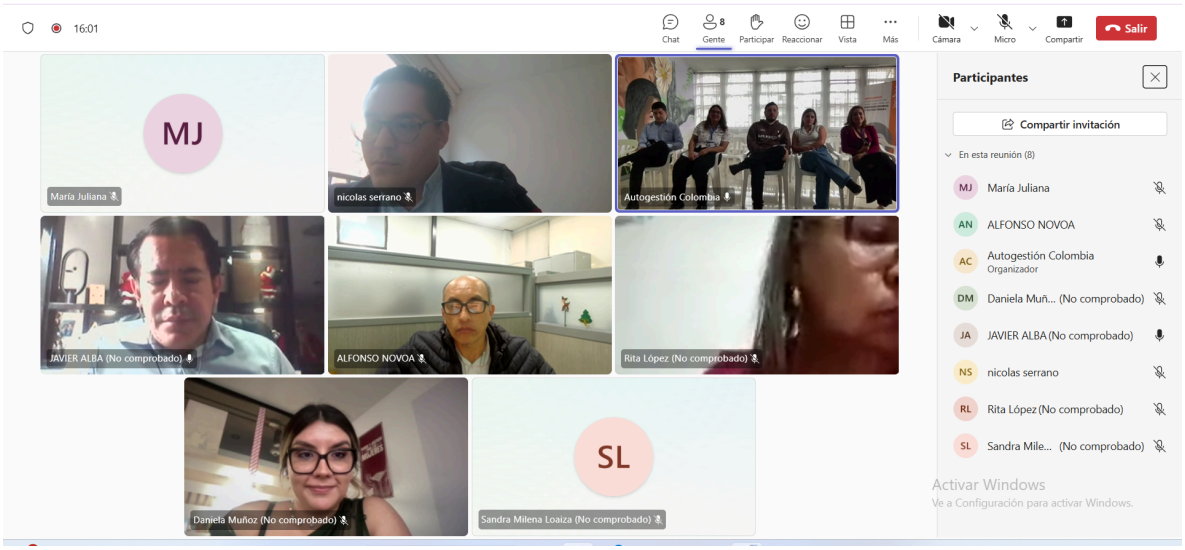


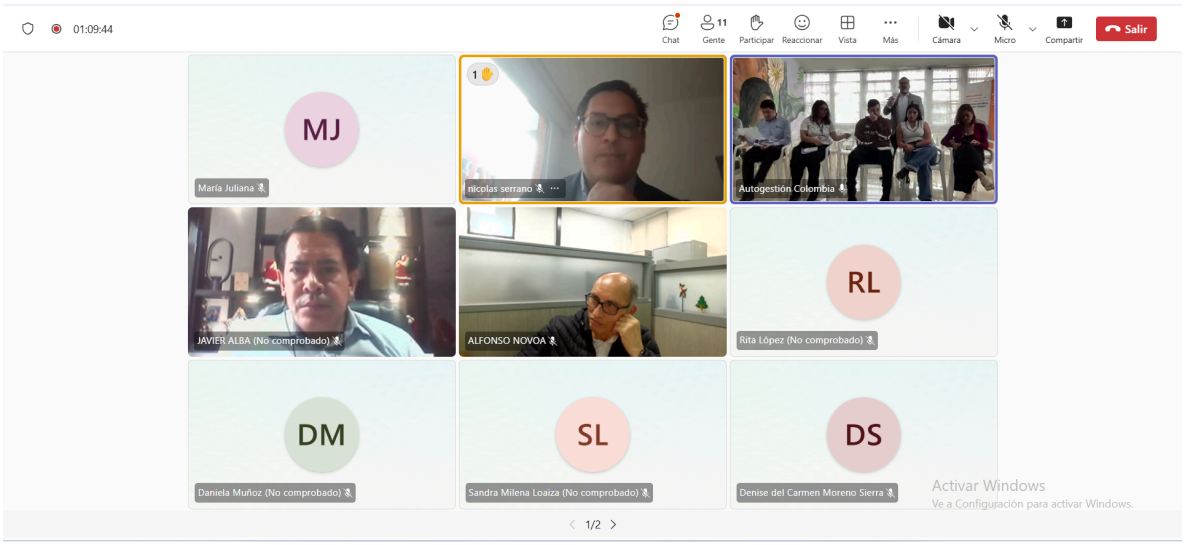
CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES
OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"

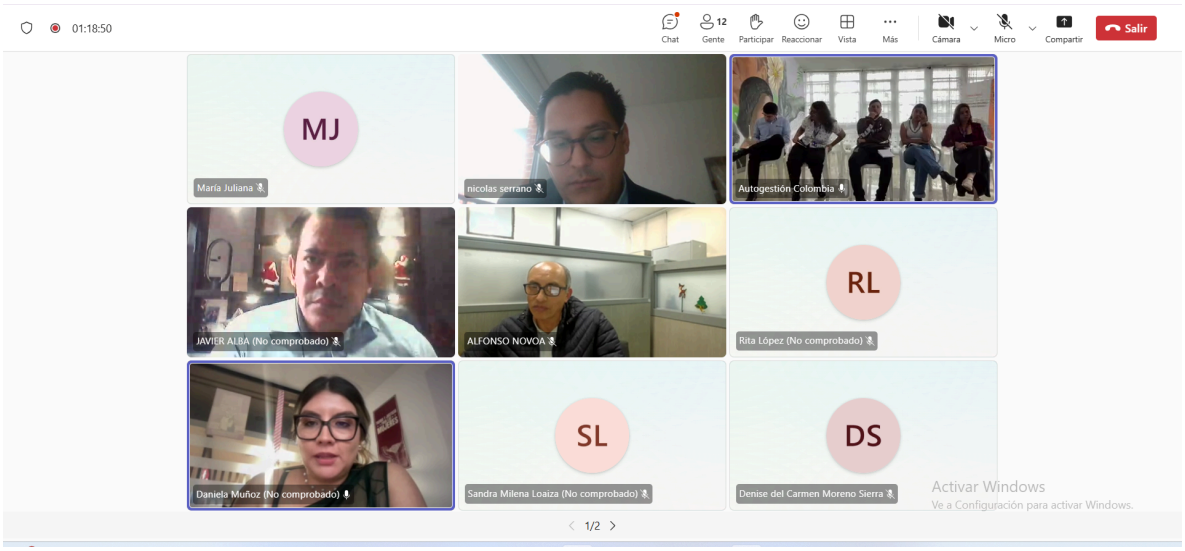


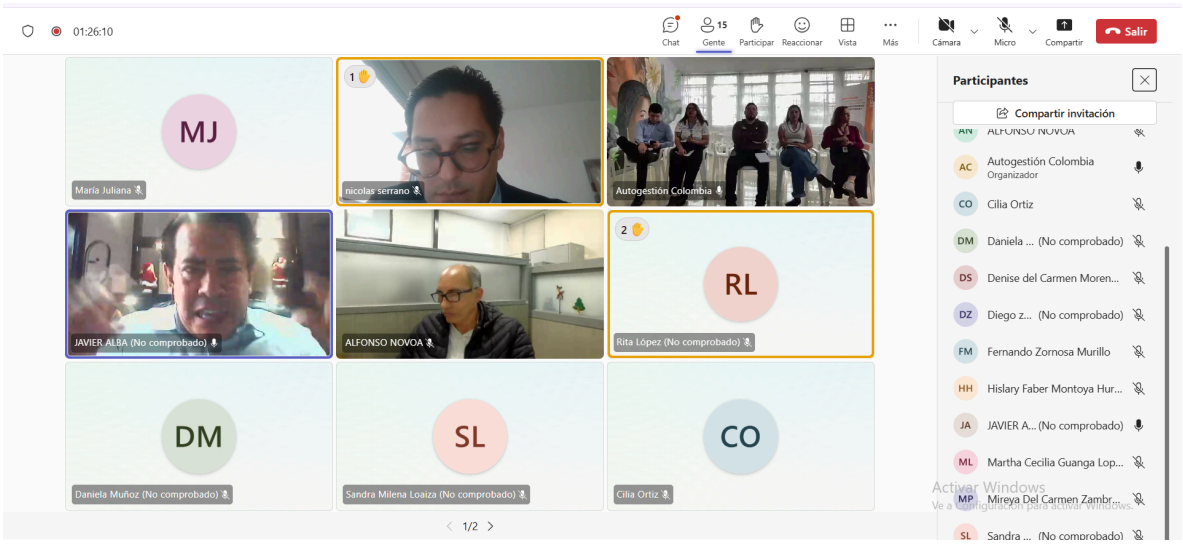
PANEL Y TRANSMISIÓN VIRTUAL
FECHA: 18 DE DICIEMBRE 2:30 P.M





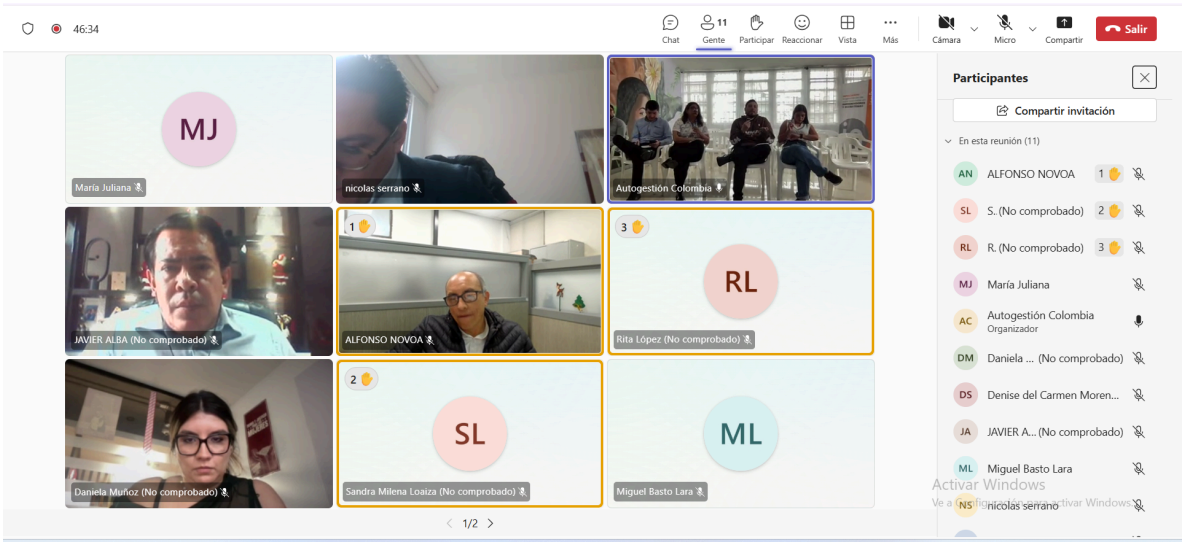

01:09:44
Chat
Gente
11
Participar
Reaccionar
Vista
Más
Cámara
Micro
Compartir
Salir
MJ
María Juliana
nicolas serrano
Autogestión Colombia
JAVIER ALBA (No comprobado)
ALFONSO NOVOA
RL
Rita López (No comprobado)
DM
Daniela Muñoz (No comprobado)
SL
Sandra Milena Loaiza (No comprobado)
DS
Denise del Carmen Moreno Sierra
Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.
1/2

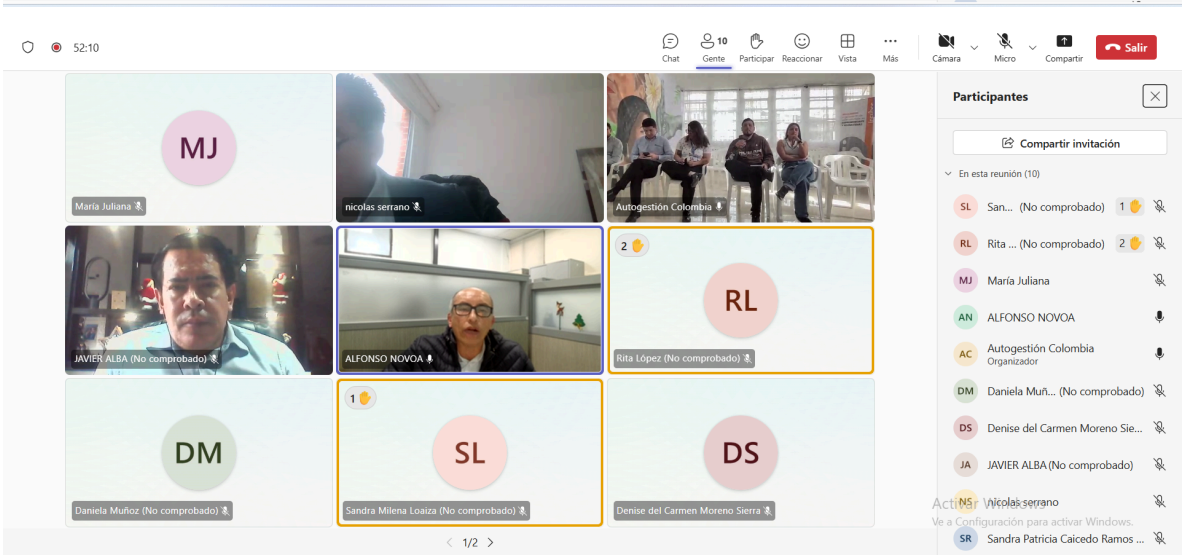

01:18:50
Chat
Gente
12
Participar
Reaccionar
Vista
Más
Cámara
Micro
Compartir
Salir
MJ
María Juliana
nicolas serrano
Autogestión Colombia
JAVIER ALBA (No comprobado)
ALFONSO NOVOA
RL
Rita López (No comprobado)
Daniela Muñoz (No comprobado)
SL
Sandra Milena Loaiza (No comprobado)
DS
Denise del Carmen Moreno Sierra
Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.
1/2


01:26:10
Chat
Gente
Participar
Reaccionar
Vista
Más
Cámara
Micro
Compartir
Salir
MJ
María Juliana
nicolas serrano
Autogestión Colombia
JAVIER ALBA (No comprobado)
ALFONSO NOVOA
RL
Rita López (No comprobado)
DM
Daniela Muñoz (No comprobado)
SL
Sandra Milena Loaiza (No comprobado)
CO
Cilia Ortiz
1/2
Participantes
Compartir invitación
Autogestión Colombia
Organizador
Cilia Ortiz
Daniela ... (No comprobado)
Denise del Carmen Moren...
Diego z... (No comprobado)
Fernando Zornosa Murillo
Hislary Faber Montoya Hur...
JAVIER A... (No comprobado)
Martha Cecilia Guanga Lop...
Mireya Del Carmen Zambr...
Sandra ... (No comprobado)

CONTRATO N.2506090758
ALCALDÍA DE MANIZALES

OBJETO: "Operar el proyecto de acompañamiento y asesoría para la implementación de políticas de equidad laboral en las empresas de la ciudad de Manizales"





AGC
EDUCATIVO

Aladino Salas de Juego SAS

NIT. 810000870

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL



Dr. Fayver Carrillo

Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

SERCOFUN CALDAS LTDA

NIT. 800180230

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL

Dr. Fayver Carrillo
Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

Centro Visual Moderno

NIT. 900007679-7

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL



Dr. Fayver Carrillo

Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

Corporacion Centro Manizales

NIT. 890803296

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.





Dr. Fayver Carrillo

Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

Emergia

NIT. 900304632

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL



Dr. Fayver Carrillo
Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

Inversiones RAMCAR

NIT. 901378527

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL



Dr. Fayver Carrillo

Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

Kley Vera

NIT. 1053777702

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL



Dr. Fayver Carrillo
Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

IPS Interconsultas SAS

NIT. 8100055731

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL



Dr. Fayver Carrillo
Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

SUMINISTROS HOSPITALARIOS DEL EJE CAFETERO LTDA

NIT. 9000581961

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL

Dr. Fayver Carrillo
Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES

NIT. 890805051

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL



Dr. Fayver Carrillo
Representante Legal - Autogestión Colombia

AGC
EDUCATIVO

Corporación Autónoma Regional de Caldas

CORPOCALDAS

NIT. 890803005-2

Certifica que:

Participó activamente y culminó con éxito el proceso de acompañamiento en el proceso de Implementación de Políticas de Equidad Laboral en Manizales, logrando el diagnóstico de brechas, el diseño de protocolos de inclusión y la sensibilización en cultura de equidad.

Para constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Manizales, a los 18 días del mes de diciembre de 2025.

MANIZALES
EMPRESA CERTIFICADA
2025
PROYECTO CULMINADO
EQUIDAD LABORAL

Dr. Fayver Carrillo
Representante Legal - Autogestión Colombia