



¡Son tus derechos!

Caja de herramientas para realizar sensibilizaciones sobre los derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá D.C.

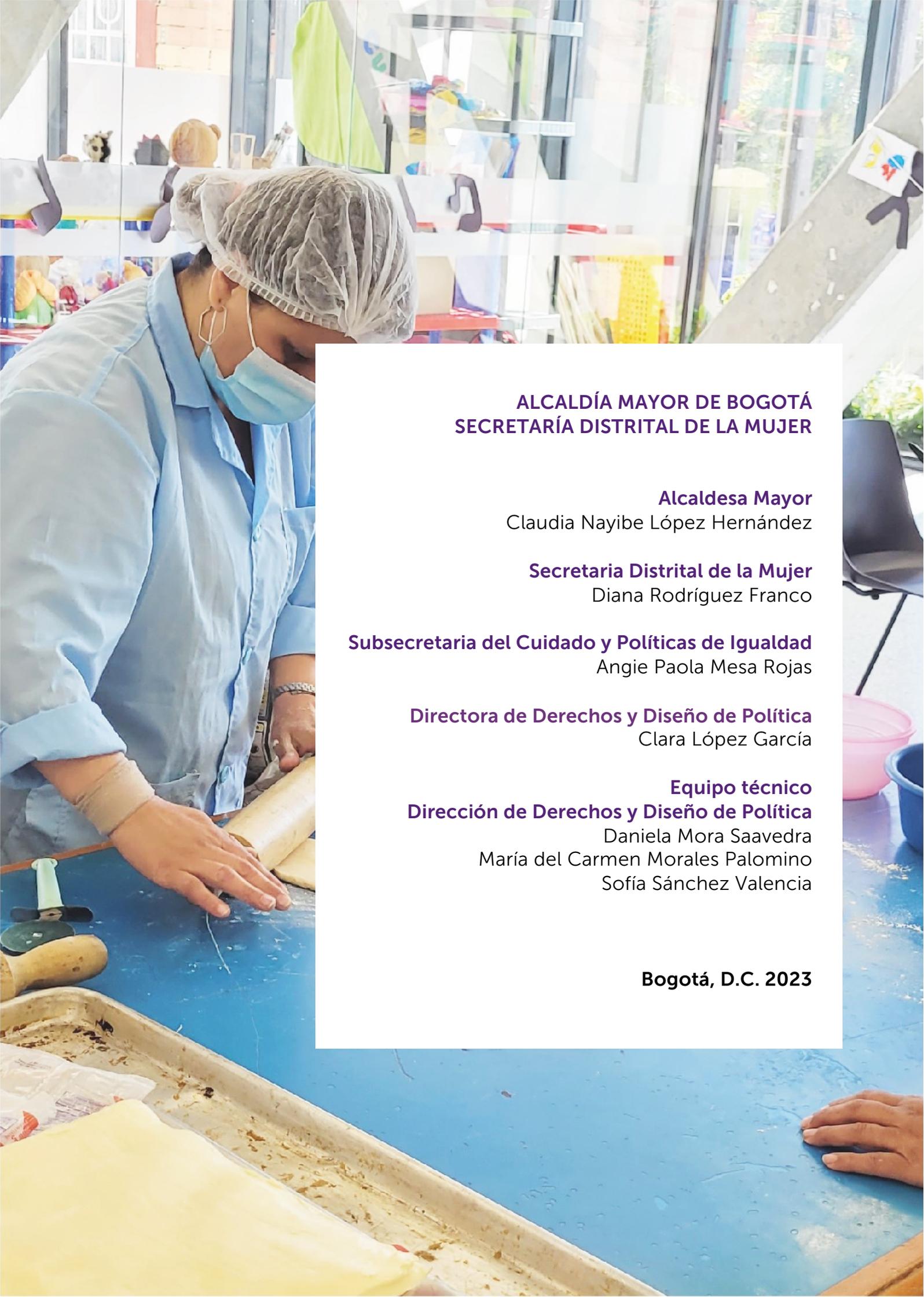
DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER





**ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER**

Alcaldesa Mayor

Claudia Nayibe López Hernández

Secretaria Distrital de la Mujer

Diana Rodríguez Franco

Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad

Angie Paola Mesa Rojas

Directora de Derechos y Diseño de Política

Clara López García

Equipo técnico

Dirección de Derechos y Diseño de Política

Daniela Mora Saavedra

María del Carmen Morales Palomino

Sofía Sánchez Valencia

Bogotá, D.C. 2023



**Derecho al trabajo en
condiciones de igualdad y
dignidad**

Contenido



CAPÍTULO 1.

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

SENSIBILIZACIÓN PARA SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS

Ficha metodológica

Descripción general de la metodología.....	7
Actividad 1. En el Distrito, las mujeres tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.....	8
Actividad 2. Barreras de género en el ámbito económico.....	11
Actividad 3. ¿Qué estamos haciendo para fortalecer la autonomía económica de las mujeres en el Distrito?.....	20
Actividad 4. Evaluación.....	30
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de facilitadoras y facilitadores.....	31
Anexo 2. Formato de evaluación participantes.....	32

CAPÍTULO 2.

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

SENSIBILIZACIÓN PARA LA CIUDADANÍA

Ficha metodológica

Descripción general de la metodología.....	35
Actividad 1. ¿Qué se dice sobre ser mujeres u hombres? El juego de las verdades y las mentiras.....	36
Actividad 2. ¿Cómo es ser mujer u hombre en el mundo del trabajo?.....	38
Actividad 3. ¿Cómo se ve el mundo del trabajo con los lentes de género?.....	41

Actividad 4. ¿Qué implicaciones tienen los roles y estereotipos de género en el trabajo?.....	46
Actividad 5. ¿Cómo podemos contribuir a transformar la discriminación de género en el ámbito económico y laboral?	50
Actividad 6. Evaluación.....	58
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de facilitadoras y facilitadores.....	59
Anexo 2. Formato de evaluación participantes	60

CAPÍTULO 3.

MATERIAL DE APOYO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

Conceptos clave

Género	63
Sexo	64
Estereotipos de género	65
Orientación sexual.....	66
Identidad de género.....	67
Interseccionalidad	68
Violencia de género	69
Barreras de acceso	70
Acciones afirmativas	71
Enfoque de género.....	73
Enfoque diferencial	74
Enfoque de derechos humanos de las mujeres.....	75
Derechos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.....	76
Otros conceptos para tener en cuenta	78
Marco normativo	83
Bibliografía	88



CAPÍTULO 1.

Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad

Sensibilización para servidoras y servidores públicos



Ficha metodológica



Población a quien va dirigida

- Funcionarias y funcionarios públicos del Distrito Capital.

Objetivo general

- Brindar conocimientos generales y estratégicos a servidores y servidoras públicas sobre derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad y su conexión con el quehacer institucional.

Objetivos específicos

1. Brindar elementos teóricos y prácticos para identificar las barreras de género en el ámbito económico.
2. Incentivar la incorporación del enfoque de género en programas, proyectos y estrategias que aporten al logro de autonomía económica de las mujeres para subsanar barreras de género.
3. Reflexionar sobre la importancia de garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, el tipo de medidas con enfoque de género que pueden implementar en sus quehaceres para garantizarlo, y socializar acciones que esté realizando el Distrito en ese sentido.

Resultados / Logros esperados

- Se espera que las personas participantes:
 - Reconozcan en sus propias experiencias al menos un impacto de las barreras de género en el ámbito económico.
 - Reconozcan en su quehacer al menos una oportunidad de mejora para aportar al cierre de brechas de género.
 - Reflexionen sobre cómo contribuir a la igualdad de género desde sus sectores o entidades.

Duración estimada

- Esta metodología tiene una duración 1 hora y media.

Desarrollo de las actividades



Actividad 1.

En el Distrito, las mujeres tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad

15 minutos



Paso a paso

1. Se explican los objetivos del espacio y, de considerar necesario, se plantea un espacio de presentación de los y las participantes.
2. Se pregunta a las personas participantes si tienen conocimiento sobre qué es una política pública y para qué sirve. Después, se realiza una breve contextualización sobre la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 y se explica el Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

El trabajo está identificado y reconocido como uno de los derechos socioeconómicos más importantes en el ámbito internacional y

constitucional. Es uno de los ocho derechos priorizados por la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género adoptada mediante el CONPES D.C. 14 de 2020.

Este derecho tiene como aspecto central **alcanzar el progreso económico de las mujeres**, es decir, su autonomía económica, entendida como la posibilidad de obtener **ingresos y recursos propios**, así como decidir su uso.

La autonomía económica no se restringe a la compensación monetaria, sino que abarca la propiedad, el control de la tierra, los bienes, los servicios financieros, la herencia, así como los recursos naturales, y también se extiende al mundo laboral frente al acceso a trabajo remunerado en las mismas condiciones que los hombres con la finalidad de generar condiciones para la superación de situaciones de vulnerabilidad social, dependencia y agudización de violencias, especialmente la económica (CONPES D.C. 14 de 2020).

Ejes de este derecho

- Lograr la autonomía económica para la igualdad de género.
- Reducir y eliminar barreras de acceso y permanencia en el trabajo o la generación de ingresos por razones de género.
- Dar reconocimiento social, económico y simbólico al trabajo que realizan las mujeres en sus diferencias y diversidad.
- Eliminar factores, prácticas discriminatorias y estereotipos hacia las mujeres diversas en los ámbitos del trabajo, el emprendimiento u otras formas de generación de ingresos.

Algunas de las características de la garantía del derecho al trabajo desde el enfoque de género

1. Condiciones de trabajo dignas y seguras
2. Mayor incorporación de mano de obra de mujeres y vinculación a sectores formales
3. Vínculos laborales estables y con remuneración justa
4. Cobertura en seguridad social
5. Acceso igualitario a educación para el trabajo
6. Cumplimiento de la legislación e inspección laboral en el trabajo doméstico

remunerado

7. Prevención y erradicación del trabajo infantil
8. Corresponsabilidad en el cuidado
9. Libertad de asociación y libertad sindical

Actividad 2. Barreras de género en el ámbito económico

25 minutos



Paso a paso

1. Se hace la conceptualización general sobre barreras de género en el ámbito económico.
2. Se entrega a las personas participantes la *Ficha 1. División sexual del trabajo en actividades y jerarquías* y se solicita que marquen cada actividad y jerarquía de acuerdo con el sexo que la relacionan (M) Masculino (F) Femenino.

Ficha 1. División sexual del trabajo en actividades y jerarquías

Marca con (M) Masculino o (F) Femenino, de acuerdo con el sexo que las relacionas.

Actividades		Jerarquías	
Encargarse del hogar y del cuidado de niñas y niños		Explotación petrolera	
Tomar decisiones		Administración de empresas	
Salir a relajarse después del trabajo		Enfermería	
Reflejar ternura y amor		Artes	
Proveer económicamente a la familia		Servicios de limpieza	
No debe cuestionar decisiones		Jurisprudencia	
Cocinar		Preparación de alimentos	
Ser fiel		Servicios financieros	

Tener hijas/os es su esencia		Transporte y comunicación	
Su trabajo implica fuerza y competitividad		Trabajo doméstico	
Cuidar el honor de la familia		Futbolista	
Responsable del cuidado y de dar atención a las demás personas		CEO	
Barrer calles		Ventas	
Ser fuerte y valiente		Asesoría telefónica	
Generar un patrimonio estable		Servicios	
Dar clases a niñas y niños		Comercio	
Arreglar carros		Agricultura	
Conducir taxis		Información y comunicaciones	
Cuidar a personas enfermas		Industria	

3. Para reflexionar sobre las asociaciones de la Ficha 1, se continúa con la conceptualización de roles de género, estereotipos de género y se explica cómo se manifiestan en el ámbito económico a través de los ejemplos reseñados en las orientaciones para la persona facilitadora del espacio.
4. Se reflexiona sobre cómo, también, los estereotipos de género generan discriminación en los lugares de trabajo y en la cultura de trabajo, para invitar a las personas a cuestionarse sobre sus propias experiencias. Para esto, se debe utilizar la diapositiva que se titula "Así se ven los estereotipos, pero imagina cómo se sienten" y complementar con todos los ejemplos que se reseñan en las orientaciones para la persona facilitadora del espacio.
5. Seguido, la persona facilitadora pide a las personas participantes mencionar ejemplos de sus trayectorias laborales donde hayan experimentado o visto situaciones en las que se presentan estereotipos de género
6. Continúa socializando en qué consisten las barreras de género en el ámbito económico y su incidencia tanto en el empleo y en el emprendimiento como en los proyectos productivos de las mujeres.
7. Se proyecta el video *La trama de la desigualdad* de Grow – Género y Trabajo, que ejemplifica la serie de desigualdades que las mujeres enfrentan y cómo se materializan las barreras en la vida práctica.



La trama de la desigualdad

Grow – Género y Trabajo

<https://youtu.be/UZgeePPaAy0>

8. Se realiza la reflexión de cierre mencionando las herramientas que pueden utilizar las entidades y organizaciones para detectar y transformar barreras y discriminación de género en el ámbito económico (ver Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades).

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Las barreras son restricciones o factores que reducen la probabilidad de que una persona o grupo de personas puedan obtener ingresos o recursos a través del empleo, emprendimiento o los proyectos productivos. Son el resultado de vacíos en las políticas públicas y la discriminación en las organizaciones y el entorno que influyen en las personas. Dichas barreras, a su vez, repercuten en la existencia y prevalencia de brechas de género, que son aquellas disparidades en recursos, derechos u oportunidades entre hombres y mujeres.

Las trayectorias laborales, proyectos productivos, emprendimientos como la satisfacción personal y la situación económica han estado marcados por la asignación de normas sociales parte de la cultura (roles) y por otros marcadores sociales como la clase social, raza, orientación sexual, pertenencia étnica, situación migratoria, etc.

Es una realidad que **no reconocemos fácilmente**, pero muchas *funciones* y *tareas* que realizamos diariamente responden a la construcción social de roles de género y el contexto socioeconómico. En ese *deber ser* y *poder ser*, hombres y mujeres experimentan de formas diferentes **las decisiones sobre sus vidas**.

Los roles de género tienen efectos en las vidas tanto de mujeres como hombres, pero hace que las mujeres partan de un lugar de **mayor desigualdad y discriminación** porque históricamente han asumido valores, comportamientos,

responsabilidades que les impiden desarrollarse activamente como sujetas políticas y como personas autónomas e independientes.

En el ámbito económico, especialmente en el empleo, hacen que los hombres y las mujeres tengan experiencias y oportunidades distintas. Lo anterior se evidencia en la selección de carreras y trayectorias laborales, ciclos de vida, situación de ingresos, desarrollo de proyectos de vida, etc.

Todo esto incide en la satisfacción de vida de las mujeres y sus autonomías.

Ejemplos de la incidencia de los roles de género en el ámbito económico

Mujeres

El empleo es una opción, los salarios son complementarios en un hogar, cuando ganan mayores salarios que sus compañeros hombres aumentan su participación en el trabajo doméstico, se concentran en actividades económicas donde su rol está ligado al cuidado, sus actividades económicas deben ser compatibles con las responsabilidades familiares, menor disponibilidad para el empleo, en el tejido empresarial son percibidas con menores capacidades y disposición.

Hombres

Trabajar es una obligación, sus salarios son el sustento principal en un hogar, se concentran en actividades económicas con mayor valor en el mercado, se dedican de forma primordial a su carrera profesional, siempre están disponibles, en el tejido empresarial son percibidos como capaces y con disponibilidad.

Estereotipos de género

Se entienden como un conjunto de creencias, hábitos o rasgos físicos y psíquicos, que cultural y socialmente se determinan como lo apropiado para cada uno de los sexos, de tal forma que están en estrecha relación con las formas de sentir, pensar, actuar y vivir de mujeres y hombres (Documento diagnóstico de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030, p. 36).

El género se expresa en estereotipos acerca de mujeres y hombres, sus características y lugares asignados en la sociedad. Los estereotipos refieren a concepciones que surgen al adscribir a las personas ciertos atributos o roles debido a su aparente pertenencia a un determinado grupo social (Cook & Cusack, 2010).

Adquieren fuerza en función de la cantidad de personas que los comparten, convirtiéndose en ideas difícilmente refutables, y que solo pueden ser corregidos o desmontados con herramientas como la educación. Pueden ser negativos, positivos o neutros, pero en cualquier caso marcan los roles y el desempeño tanto de los hombres como de las mujeres desde la infancia, generando en muchos casos situaciones de desigualdad y discriminación (OXFAM, 2020).

Ejemplos de estereotipos de género

- **“Las mujeres no tienen suficiente autoridad para asumir cargos directivos”.**

Contraste

Las mujeres tienen más años de formación que los hombres y sus habilidades y experiencias son altamente valoradas por mejorar la productividad, además tienen las mismas capacidades que los hombres para ocupar altos cargos y dirigir equipos.

- **“El lugar de las mujeres está en el hogar”.**

Contraste

Las mujeres deben decidir autónomamente sobre sus proyectos de vida. Todos los miembros de un hogar pueden y deben asumir las responsabilidades domésticas y de cuidado de forma equitativa.

- **“Los hombres deben tener más derecho a un trabajo que las mujeres”.**

Contraste

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho constitucional. Su incumplimiento significa una violación a la norma.

- **“Los hombres son mejores ejecutivos de negocios que las mujeres”.**

Contraste

La sociedad ha priorizado un tipo de liderazgo masculino que desconoce la diversidad de habilidades y aportes de las mujeres. Existen estudios que revelan que la productividad de las empresas aumenta cuando se promueven a las mujeres en cargos directivos.

Los estereotipos se relacionan con¹:

- **Ejemplo 1.** No se da el reconocimiento merecido.
- **Ejemplo 2.** Los ascensos o promociones tienen criterios diferenciados para hombres y mujeres.
- **Ejemplo 3.** Los liderazgos de las mujeres se perciben como menos agradables.
- **Ejemplo 4.** Las mujeres son menos escuchadas que los hombres o son más interrumpidas.

Barreras en el mercado laboral

De acuerdo con la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (2020), las barreras de acceso al mercado laboral formal:

- i. Impactan negativamente la vinculación laboral de las buscadoras de trabajo.
- ii. Son causadas por restricciones en el acceso a la información como; canales de búsqueda deficientes, factores particulares de discriminación por razones del género
- iii. Se concentran tanto en la persona que busca el empleo como en los empleadores y el entorno, a saber:

Barreras individuales

Ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.

Barreras organizacionales

¹ Consultar

Requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruidos por los mismos.

Barreras de entorno

Conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de las buscadoras.

Como consecuencia, existen oportunidades diferenciadas para hombres y mujeres, tanto en el acceso a un empleo como en la *permanencia*, que desde la perspectiva de género en la clasificación de barreras se manifiestan de la siguiente manera (PNUD; Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, s.f.):

Barreras individuales

- Baja autoestima académica.
- Baja autoconfianza.
- Infravaloración de habilidades y rendimiento.
- Expectativas bajas de éxito.
- Miedo al éxito.
- Bajas habilidades socioemocionales.

Barreras organizacionales (interiorización de los estereotipos en la cultura de trabajo)

- Sesgos de género en los procesos de selección. (Congruencia de rol: dar preferencia a determinado sexo para desempeñar algunas labores)
- Ausencia de comunicación incluyente. (Vacantes sexuadas a favor de los hombres)
- Horarios rígidos y falta de medidas de conciliación de la vida laboral con la personal.
- Modelos de crecimiento sesgados y con estereotipo de liderazgo dominante.
- Ambientes de trabajo sexistas, se presenta entre compañeros de trabajo como también por parte de personas usuarias. (Chistes, comentarios o trato denigrante).
- Exclusión de los espacios de participación y toma de decisiones.

- Atribución colectiva para los éxitos e individual para los fracasos.
- Espacios de encuentro masculinizados.

Barreras del entorno

- Diferente valoración del trabajo de mujeres y del trabajo de hombres.
- Ausencia de referentes de mujeres en determinados sectores.
- Interrupción de las trayectorias laborales por asumir tareas domésticas y de cuidado.
- Formación y acreditación profesional (Elección de la carrera / ser minoría en la profesión)
- Falta de oferta de servicios que suplan necesidades de cuidado.
- Falta de experiencia certificada. (Posibilidad de acceso al primer empleo).

Barreras en el emprendimiento o en proyectos productivos

- Ante la existencia de distintas motivaciones y reacciones frente al riesgo, se otorga mayor confianza y prestigio a las decisiones de los hombres.
- Subvaloración de las mujeres que no permite reconocer sus capacidades para dirigir empresa o de iniciar proyectos.
- Asignación cultural del rol de cuidado a las mujeres y menor participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. Las mujeres cuentan con distintas posibilidades para dedicar tiempo a los negocios.
- Las mujeres tienen mayor tendencia a realizar negocios en áreas relacionadas con los cuidados.
- Las mujeres se capacitan poco en habilidades técnicas o en áreas de ciencia, tecnología e innovación.
- Las mujeres están más expuestas a un entorno empresarial donde priman los negocios por necesidad económica o por ingresos adicionales, no por independencia.
- Las mujeres desarrollan emprendimientos para conciliar la vida familiar y laboral, lo que reafirma los roles de género, es decir, buscan auto empleo para tener más tiempo dedicado al hogar.
- Influencia del contexto económico: la existencia de políticas de industrialización influye en la creación de empresa o negocio.

- El tamaño de las empresas de mujeres es pequeño en ingresos y trabajadores al concentrarse principalmente en sectores de comercio al por menor y servicios.
- Las mujeres no reciben la misma capacitación en administración de negocios y educación financiera que los hombres. Las capacitaciones son de baja calidad, baja intensidad, con orientación a complementar ingresos familiares.
- En la cultura empresarial prevalecen valores de liderazgo masculinos como: independencia, control, competitividad, agresividad, orientación al logro, racionalidad, etc.
- Altas tasas de interés de programas de microcrédito, solicitud de avales y documentación extenuante, unido a la falta de educación financiera para muchas mujeres.

Subsanar barreras de género

Al realizar un diagnóstico de la existencia de barreras de género se puede avanzar hacia un proceso de diseño e implementación de medidas facilitadoras para superar dichas situaciones en el contexto tanto del empleo como del emprendimiento. Para eso se debe:

- Disponer de datos desagregados por sexo e indicadores específicos que proporcionen información sobre la situación y posición de mujeres y hombres.
- Analizar la información incorporando el enfoque de género.
- Diseñar, implementar un proyecto, estrategia o programa específico para contribuir al cierre de brechas y realizar monitoreo.

Actividad 3.

¿Qué estamos haciendo para fortalecer la autonomía económica de las mujeres en el Distrito?

25 minutos 

El objetivo de esta actividad es presentar las acciones adelantadas por la Administración Distrital para promover la autonomía económica de las mujeres.

Paso a paso

1. La persona facilitadora iniciará preguntando a los y las asistentes ¿por qué el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad está priorizado dentro de los ocho derechos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género? y pedirá que den un ejemplo de cómo se relaciona con su labor.
2. Quien facilite el taller presenta la información desagregada sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, los avances en programas, estrategias, planes y acciones, tanto desde la Secretaría Distrital de la Mujer, como intersectorialmente, presentados en las Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades
3. Se socializan algunos hitos en el marco del derecho.

4. Posteriormente, la persona facilitadora preguntará a las participantes ¿Qué programas reciben las mujeres cuidadoras?, ¿qué programas reciben las mujeres jóvenes con o sin hijos?, ¿qué programas permiten emplear a mujeres en general? Asimismo, se debe pedir a las personas que identifiquen qué derechos se garantizan con esos programas y cómo se benefician las mujeres.
5. Se invita a reflexionar en conjunto sobre qué se puede mejorar de los programas para cerrar las brechas de género y garantizar la autonomía económica de las mujeres.
6. Se cierra hablando sobre las acciones de la Administración Distrital y la estrategia de empleo y emprendimiento de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

¿Por qué el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad está priorizado en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá si en la Constitución Política ya tiene desarrollo?

- El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece el derecho al trabajo, de la siguiente forma:

“Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

- Por su parte, el artículo 53 de la Constitución enuncia entre los principios mínimos fundamentales que deben ser contenidos en el estatuto del trabajo, la igualdad de oportunidades para los trabajadores. Asimismo, el artículo 13 reconoce el derecho de las mujeres a la igualdad, el artículo 26 consagra el derecho a la libertad de escoger profesión u oficio, y el artículo 43 reconoce que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades.

En esta sección la persona dinamizadora se debe centrar en otorgar herramientas que permitan a las personas participantes adquirir conocimientos para entablar acciones de incidencia que garanticen el derecho al trabajo. Se trata de pasos básicos donde se identifiquen aspectos de política pública relevantes, actores y aliados.

Como base se debe relacionar lo dispuesto en el CONPES D.C. 14 de 2020, mediante el cual se actualiza la Política de Mujeres y Equidad de Género, centrándose en aspectos clave de la garantía del derecho:

- El trabajo está identificado y reconocido como uno de los derechos socioeconómicos más importantes en el ámbito internacional y constitucional.
- El derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género tiene como aspecto central alcanzar el progreso económico de las mujeres, es decir, su autonomía económica, entendida como la posibilidad de obtener ingresos y recursos propios, así como decidir su uso.
- Para su garantía con enfoque de género se deben contemplar elementos como i) condiciones de trabajo dignas y seguras, ii) mayor absorción de mano de obra de mujeres y vinculación a sectores formales, iii) vínculos laborales estables y con remuneración justa, iv) cobertura en seguridad social, v) acceso igualitario a educación para el trabajo, vi) cumplimiento de la legislación e inspección laboral en el trabajo doméstico remunerado, vii) prevención y erradicación del trabajo infantil, viii) corresponsabilidad en el cuidado, ix) libertad de asociación y libertad sindical, entre otros. (CONPES D.C. 14, 2020, p. 111).
- En la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género se pactaron 26 productos de política pública relacionados directamente con el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, a cargo de diferentes sectores y entidades públicas del Distrito Capital.

Los objetivos de este derecho son:

- Impulsar el progreso económico de las mujeres.
- Promover la autonomía económica, entendida como la posibilidad de obtener ingresos y recursos propios, así como decidir su uso.
- Fomentar el acceso a trabajo remunerado en las mismas condiciones que los hombres.
- Generar condiciones para la superación de situaciones de vulnerabilidad social de las mujeres, dependencia y agudización de violencias, especialmente la económica.

El logro de la **autonomía económica de las mujeres** es una de las grandes apuestas del reconocimiento y garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Características que componen la autonomía económica

- Acceso y permanencia en un empleo.
- Creación de patrimonio.
- Obtención de ingresos y recursos propios, así como la decisión sobre su uso.
- Oportunidades para desarrollar una labor económica.
- Fortalecimiento de capacidades, intereses, aspiraciones que amplíen el ejercicio de su ciudadanía y generación de un contexto favorable para la transformación de su entorno.
- Condiciones para una vida digna.

De esta manera, la autonomía económica constituye una apuesta ética por la dignificación y la libertad de las mujeres diversas y está en el centro de la garantía del derecho.

Resultado esperado del derecho

Aumentar las condiciones de acceso y reconocimiento a los diferentes ámbitos de empleo (formal y no formal, remunerado y no remunerado) para las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Hitos del derecho

1. Según la costumbre, los sueldos y salarios no se pagaban directamente a las mujeres, ni a los menores, sino a sus padres, esposos o representantes legales. Con la incorporación de mujeres al mundo laboral la Ley 83 de 1931 avanzó en resolver un problema de la época, pues además de reconocer el derecho a la huelga y a la libre asociación sindical, autorizó a los menores de 18 años y a las mujeres casadas, para que, aunque no estuvieran separadas, pudieran recibir sus sueldos y salarios directamente.
2. **Ley 1413 de 2010.** Estableció el marco de referencia para avanzar en el reconocimiento y la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, asociado generalmente con espacios privados, donde la demanda diferencial de tiempo recae principalmente en las mujeres.
3. **Ley 1496 de 2011.** Estableció los mecanismos para erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral asociada con sexo o género, en el sector público y privado. La igualdad salarial es el concepto según el cual quienes realizan trabajos similares en cuanto a su naturaleza, formación requerida, condiciones en la admisión al empleo y condiciones de trabajo, deben contar con igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación salarial.
4. **Ley 1595 de 2012.** Reconoce que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible, realizado principalmente por mujeres y niñas, muchas de las cuales forman parte de comunidades desfavorecidas, más vulnerables a discriminaciones asociadas con sus condiciones de empleo y trabajo.
5. **Ley 2114 de 2021.** La Ley de licencia compartida y flexible que fue aprobada por el Senado en junio de 2021, reconoce que la diferencia entre los tiempos de la licencia de maternidad y paternidad aumentaba las brechas laborales. Antes: mujeres 18 semanas y hombres 8 días. Ahora: Tiempo compartido por común acuerdo.

Gráfica 1. Obstáculos para la autonomía económica de las mujeres



Fuente CONPES D.C. 14 de 2020

Identificación de las problemáticas de las mujeres en sus diferencias y diversidad en Bogotá

De acuerdo con el proceso de participación realizado para la construcción del documento de *diagnóstico e identificación de factores estratégicos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG 2020 – 2030)*, en el que se recogen los aportes de numerosas mujeres y organizaciones, se identifican una serie de problemas principales relacionados con el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad como se muestra a continuación.

Tabla 3. Problemáticas y necesidades de las mujeres relacionadas con el derecho al trabajo, identificadas en el proceso de participación para elaborar el diagnóstico e identificación de factores estratégicos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (2019)

Problema identificada	Sentires de las mujeres
Dificultades y discriminación en el trabajo.	Falta de oportunidades de trabajo formal (por edad y falta de experiencia) y para la producción y la comercialización de los emprendimientos.
Búsqueda de alternativas para obtención de	Siendo más precaria la situación cuando tienen el cuidado de los hijos o personas con discapacidad con poco apoyo.

ingresos en el trabajo informal sin alguna estabilidad para la supervivencia.	
Discriminación en el acceso a oportunidades laborales.	La oferta del mercado no responde a sus necesidades económicas, son discriminadas por la edad, nivel socioeconómico, preferencias políticas, tener hijos menores de edad, orientación sexual, discapacidad e identidad de género.
Barreras de acceso a la información y oportunidades de acuerdo con intereses y necesidades.	Dificultades para ser trabajadoras independientes y emprendedoras sin lograr autonomía económica.
Barreas para el logro de autonomía económica de las mujeres rurales.	Altos costos de producción y comercialización de sus productos. Las mujeres campesinas son estigmatizadas por ser campesinas, no se valora el arraigo territorial, ni las costumbres locales. Tienen limitado acceso al trabajo formal, porque no se reconocen sus saberes, formación y experiencia.
Discriminación por raza y pertenencia étnica.	Las mujeres negras y afrocolombianas enfrentan la discriminación para acceder a oportunidades laborales en condiciones de dignidad, siendo desconocidos sus saberes y formación profesional especialmente para acceder a cargos directivos y cualificados, recibiendo menos salario y reconocimiento social.
Las mujeres en procesos de reincorporación son estigmatizadas.	El trabajo colectivo de antes ya no es posible, en la vida civil en la ciudad, les discriminan por falta de experiencia laboral y nivel educativo, siendo también estigmatizadas por ser mujeres excombatientes enfrentan discriminación.
Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género.	Las mujeres lesbianas y bisexuales enfrentan discriminación en los espacios laborales, por estereotipos culturales, barreras de acceso y permanencia en el trabajo y se ven obligadas a trabajar en la informalidad o permanecer en condiciones de ocultamiento de la orientación sexual y expresión de género.
La política laboral está orientada a lo económico, pero no a lo social.	Las trabajadoras de Bogotá enfrentan una Política laboral que no reconoce las necesidades específicas de las mujeres y prioriza lo económico sobre lo social; debido a esto enfrentan la precarización laboral, la informalidad, la desigualdad salarial, pocas oportunidades de ascenso y promoción, así como una baja participación en cargos directivos en las entidades y sindicatos lo cual afecta la manera de participar de las mujeres.

Fuente Documento diagnóstico de la PPMYEG 2020-2030

Acciones del derecho en el Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024

El Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 (PDD) *“Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”* es la hoja de ruta de las políticas, planes y estrategias que se implementarán en Bogotá en los próximos años, proyecta una visión de ciudad *“cuidadora, sostenible, incluyente y consciente”* e incorpora dentro de sus enfoques el de género, diferencial, de cultura ciudadana, territorial y de participación ciudadana, lo que implica su transversalidad en las políticas de los sectores del Distrito.

El Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 tiene como objetivo avanzar hacia la igualdad de oportunidades de todas las personas que habitan Bogotá, y garantizar los derechos de todas aquellas personas que han sido históricamente excluidas como las mujeres, y establece de manera clara que la inclusión del enfoque de género debe hacer parte de todas las acciones desarrolladas por la Administración Distrital, de manera que reconozcan y eliminen las relaciones de poder y desigualdad que existen entre mujeres y hombres y que son reproducidas socialmente. Propone un enfoque de género que permite reconocer, entender y corregir la situación de desventaja en la que se encuentran millones de mujeres y niñas.

Este elemento transversal permite formular objetivos de política que favorezcan poblaciones especialmente afectadas y en particular plantea la reducción de la feminización de la pobreza como parte de un objetivo estratégico.

Bajo dicha lógica, teniendo de un lado la desigualdad económica y social de las mujeres y, por otro, la particularidad generada con la pandemia, a nivel distrital se pusieron en marcha estrategias y programas intersectoriales, articulados y con perspectiva de género que propendieran por dar resultados específicos en la generación de ingresos para las mujeres y que frente a la reactivación económica contribuyeran para mitigar la situación de pobreza y pobreza extrema de las mujeres en Bogotá D.C.

Sobre el particular, se reseña lo contenido en el Propósito No. 1 en relación con la articulación intersectorial para la reducción de la feminización de la pobreza, *“reducir la pobreza monetaria, multidimensional y la feminización de la pobreza”*,

logro de ciudad No. 2 sobre inclusión productiva urbano-rural y logro No. 3 sobre la igualdad para las mujeres en el acceso al trabajo remunerado con la creación del Sistema Distrital de Cuidado. Asimismo, se adoptaron medidas de mitigación de impactos por aumento del desempleo por la coyuntura del Covid-19 cuyo desarrollo se dio a través del Decreto 108 de 2020 mediante el cual se adoptan medidas adicionales y complementarias en el contexto de la pandemia.

Programas

- Programa 1. Subsidios y transferencias para la equidad.
- Programa 3. Movilidad social integral
- Programa 6: Sistema Distrital del Cuidado
- Programa 17: Jóvenes con capacidades. Proyecto de vida para la ciudadanía, la innovación y el trabajo del siglo XXI
- Programa 18: Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano-rural

Estrategias

- Artículo 27. Sistema Distrital para la Mitigación del Impacto Económico, el Fomento y Reactivación Económica de Bogotá D.C.
- Procesos de coordinación institucional
- Artículo 61. Política de trabajo decente

De otro lado, la Secretaría Distrital de la Mujer aporta en la incorporación del enfoque de género en estrategias y programas intersectoriales, por ejemplo:

- **Proyecto de eco-conducción para aumentar la vinculación laboral de mujeres como conductoras en el transporte de Bogotá**
Implementar una estrategia integral para la capacitación y formación de mujeres en eco-conducción para el transporte urbano de Bogotá, a través de la certificación y cualificación de 450 mujeres en el oficio de conductoras para buses, incluyendo la recategorización de licencias de conducción (B1 a C2 o C1 a C2), formación complementaria por parte de Secretaría Distrital de la Mujer y formación dirigida por el SENA (posterior).
- **Decreto 332 de 2020 “por medio del cual se establecen medidas**

afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital”.

Este decreto busca incorporar medidas afirmativas que promuevan la participación de las mujeres en la ejecución de los contratos y convenios celebrados por el Distrito para los procesos contractuales que adelanten las entidades del nivel central y descentralizado que estén sometidos al régimen de contratación pública. El área o dependencia encargada de la contratación incluirá en los pliegos de condiciones y en las cláusulas la obligación del contratista o asociado se vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del convenio o contrato.

Actividad 4. Evaluación

10 minutos 

En este último momento de la actividad se recogen las voces de quienes participaron, haciendo énfasis en identificar con sus propias palabras cómo se sienten, qué piensan y qué quieren recordar respecto a la actividad.

Ejemplo: se solicitará que 5 voluntarias / voluntarios manifiesten:

- ¿Cómo me siento al finalizar la actividad?
- ¿Qué pienso sobre la actividad y sobre los temas que se trabajaron?
- ¿Qué quiero recordar respecto a la actividad? (Ej: Algo nuevo que aprendí hoy; algo sobre lo que reflexioné hoy; algo que corregí hoy).
- ¿Cómo puedo aplicar lo compartido hoy en mi vida cotidiana?

Anexo 1. Formato de autoevaluación

Este formato de autoevaluación será diligenciado por las personas facilitadoras una vez finalizada la sensibilización.

METODOLOGÍA

¿Cuáles fueron las observaciones realizadas por las personas participantes frente a la metodología? ¿Qué momentos deben ajustarse? ¿Cuáles se deben mantener?

CONTENIDO

¿Cuáles fueron las observaciones realizadas por las personas participantes frente a la pertinencia de los contenidos? ¿Qué cambios se evidenciaron en el desarrollo de los contenidos?

ASPECTOS LOGÍSTICOS

Observaciones frente a equipo, herramientas tecnológicas, espacio, condiciones de bioseguridad, entre otros.

CONTINUIDAD

Si hay un próximo encuentro con el mismo grupo, ¿qué recomendaciones se pueden hacer frente al desarrollo de la actividad?

Anexo 2. Formato de evaluación - participantes

Nombre de la actividad: _____

Fecha: _____

Esta evaluación permitirá retroalimentar el proceso de sensibilización / capacitación, identificando logros y oportunidades de mejora continua. Agradecemos responderla con sinceridad y objetividad.

A continuación, encontrará diferentes aspectos a evaluar, por favor marque la opción seleccionada con una X.

METODOLOGÍA

ASPECTO	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Fue adecuada en función del objetivo del taller				
Generó reflexión sobre la propia práctica				
El tiempo asignado para cada actividad fue suficiente				

FACILITADORAS / FACILITADORES

ASPECTO	Muy Alta	Alta	Media	Baja
Capacidad para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo				
Capacidad de motivación				
Dominio de diferentes métodos didácticos				

LOGÍSTICA

ASPECTO	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Lugar adecuado para el número de participantes y la actividad desarrollada				
Materiales acordes a la actividad				

EVALUACIÓN GENERAL

ASPECTO	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
El taller aportó al proceso de reconocimiento, valoración y garantía de los derechos de las mujeres				
El taller logró los objetivos propuestos				
La información construida es de utilidad para las instituciones / organizaciones / personas participantes				

OBSERVACIONES / SUGERENCIAS



CAPÍTULO 2.

Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad

Sensibilización para la ciudadanía



Ficha metodológica



Población a quien va dirigida

- Ciudadanía en general.

Objetivo general

- Aportar herramientas teóricas y prácticas sobre discriminación económica y laboral por razón de género.

Objetivos específicos

1. Observar la relación entre género y trabajo.
2. Identificar la división sexual del trabajo como eje de discriminación y desigualdad de género.
3. Reflexionar sobre acciones que transformen la discriminación hacia las mujeres en el ámbito económico y laboral.

Resultados / Logros esperados

- Se espera que quienes participen comprendan la relación existente entre género y trabajo y reflexionen sobre las acciones necesarias para transformar la discriminación hacia las mujeres en el ámbito económico y laboral.

Duración estimada

- Esta metodología tiene una duración de 1 hora y media.

Desarrollo de las actividades



Actividad 1.

¿Qué se dice sobre ser mujeres u hombres? El juego de las verdades y las mentiras

10 minutos 

Los objetivos de esta actividad son realizar la presentación de la facilitadora y participantes e identificar algunos estereotipos de género, que se encuentran en la base de las creencias, actitudes y prácticas sexistas en la vida cotidiana de las y los participantes.

Paso a paso

1. La persona facilitadora da la bienvenida a las y los participantes, lee los objetivos y solicita que se mantenga una participación activa para cumplir los objetivos propuestos.
2. Luego, se pide a cada una de las personas participantes que se presente como más le gusta que le digan y que complemente con el juego de “las verdades y las mentiras”, que consiste en pensar una verdad y una mentira que haya escuchado sobre ser mujeres u hombres y que haya experimentado en algún ámbito, especialmente en lo laboral.

Lo importante es que cada persona pueda relacionarlo con actividades o quehaceres. Por ejemplo: Mi nombre es María y se dice que las mujeres somos buenas para la atención al público, pero somos malas para arreglar máquinas.

3. La persona facilitadora debe anotar las respuestas con la finalidad de retomar al finalizar la presentación de cada persona e invitar a reflexionar sobre qué ideas o expectativas evidencian dichas conclusiones sobre el ser y deber ser de hombres y mujeres.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

La actividad tiene como objetivo dar la bienvenida a las y los participantes y crear un ambiente de confianza, explicando los objetivos del espacio y acordando estrategias para participar durante el desarrollo del taller.

Retomar los conceptos de género, sexo, roles, estereotipos para motivar la reflexión sobre las respuestas.

Actividad 2. Definición de conceptos básicos

20 minutos



La actividad busca reflexionar sobre el sistema sexo-género y la construcción sociocultural del género aplicada a contextos laborales.

Paso a paso

1. Se proyectan dos imágenes: una de un hombre trabajador del sector de energía y gas; otra de una mujer trabajadora del sector energía y gas. En plenaria la persona facilitadora solicitará a las personas participantes responder las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se dice que son las mujeres en nuestro sector de trabajo?
 - ¿Cómo se dice que son los hombres en nuestro sector de trabajo?
 - ¿Existen diferencias entre los hombres y mujeres que afecten el trabajo?
 - ¿Qué actividades realizan cada uno? ¿por qué?

Nota: Las imágenes que se encuentran en la presentación de Power Point adjunta corresponden al sector de gas y energía. Sin embargo, pueden ser modificadas por la persona facilitadora, de acuerdo con el público y el contexto específico donde se realiza el taller. Lo más importante de este paso es que el apoyo visual sirva para que las y los participantes reflexionen.

2. La persona facilitadora debe revisar el cuadro anexo en el capítulo 2, sobre posibles respuestas para guiar la dinámica (ver material de apoyo conceptual,

sección sugerencias de análisis del material).

3. En plenaria se reflexionará sobre cómo se ha enseñado a ser mujer y hombre a partir de ser niña o niño; cuando ya son adultos generalmente aumentan las diferencias en trabajos, estudios, toma de decisiones, etc. y se crea una desigualdad para mujeres y para hombres.
4. Posteriormente, de manera dinámica se explicará de manera sencilla el concepto de trabajo, división sexual del trabajo, tipos de trabajo y autonomía económica de las mujeres como un concepto central (ver presentación de Power Point adjunta).
5. Se proyecta el video "¿De qué trabajo cuando no trabajo?" de TEDxTalks.



¿De qué trabajo cuando no trabajo?

TEDxTalks

<https://youtu.be/MIBIgbFeyak>

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Responder de acuerdo con la tabla

Posibles respuestas

Mujeres	Débiles, emocionales, amas de casa, comunicativas, ordenadas, aguerridas, cariñosas, sensibles, sinceras, maternas, hogareñas, luchadoras, trabajadoras.	Rasgos más finos, sistema hormonal, embarazo, complexión, amamantar, órgano sexual femenino, menstruación, menos fuerza, menos resistencia física	Cuidar de los hijos, inculcar valores, actividades del hogar, administración del gasto, actividades escolares de hijos, comercio, actividades comunitarias.
Hombres	Controladores, arriesgados,	Voz gruesa, manzana de Adán, órgano	Trabajo agrícola, jornalero, ganadero,

	<p>autoritarios, reservados, egoístas, tomadores de decisiones, trabajadores, proveedores, toman alcohol, abusivos, valientes, brindan protección, más rudos, son machistas, jefes del hogar, celosos.</p>	<p>sexual masculino, pies grandes, más fuerza, barba y bigote, musculosos, corpulentos.</p>	<p>albañil, mecánico, hace deportes, tiene tiempo para la recreación, lleva sustento al hogar, tiene más libertad para salir a divertirse, policía, ocupa cargos públicos, trabaja en la oficina.</p>
--	--	---	---

Fuente: FAO. Relatorías del Taller Regional de Monterrey y Sureste.
(Proceso de capacitación en cascada, 2016-2017, PESA, México)

Actividad 3. ¿Cómo se ve el mundo del trabajo con los lentes de género?

20 minutos 

Esta sección desarrolla el objetivo de visibilizar factores estructurales que operan y profundizan la desigualdad de las mujeres en el mercado laboral, con el que se espera que las personas participantes reconozcan en su propia experiencia al menos una de las barreras que recaen sobre las mujeres en el mercado laboral, especialmente a partir del reconocimiento del valor económico y social del trabajo no remunerado desarrollado por las mujeres.

Paso a paso

1. La persona facilitadora proyecta la diapositiva con diversos titulares de prensa sobre desempleo de mujeres.
2. Se solicita a las personas participantes participar y completar las frases de acuerdo con su conocimiento. No tienen que ser los porcentajes o cifras exactas, pero sí algo que permita expresar lo que infieren de la situación de contexto. Ver compilado de respuestas en el apartado Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades.
3. Se da apertura a un espacio de análisis sobre lo que revelan los datos de brechas en el mercado laboral de Colombia, guiando la conversación a partir

de la pregunta ¿Qué les genera ver estas cifras?

4. Posteriormente, se dan a conocer indicadores de género en el mercado laboral que se encuentran en la presentación de Power Point adjunta y se invita a interpretar la desigualdad en el mercado laboral. Se debe enfatizar en que la desigualdad económica de género afecta la autonomía económica de las mujeres.
5. Finalmente, se proyecta el video *La trama de la desigualdad*, de Grow – Género y Trabajo, con el que se invita a:
 - Identificar la asimetría en la repartición del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres.
 - Reconocer la participación desigual en el mercado laboral.
 - Reconocer la discriminación que viven las mujeres en el ámbito del empleo.



La trama de la desigualdad

Grow – Género y Trabajo

<https://youtu.be/UZgeePPaAy0>

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Es importante enfatizar en que informarse sobre la situación de contexto económico y sociolaboral es relevante porque el empleo es un núcleo generador de autonomía económica y de derechos sociales, muy relevante para contrarrestar las situaciones de violencias que padecen las mujeres en nuestra sociedad.

Parte de un análisis de contexto con un abordaje crítico desde la perspectiva de género, que promueva la deconstrucción de roles, valores y modelos socialmente determinados y que impiden las prácticas de igualdad y dignidad en el trabajo.

La persona facilitadora debe conocer datos sobre mercado laboral actualizados. En la presentación de Power Point adjunta se incluyen algunos, pero es importante ampliar y conocer a qué se refieren. Asimismo, es importante tener conocimiento sobre valoración económica del trabajo de cuidado no remunerado.

Las ideas para transmitir tienen que ver con enfatizar en que, si las mujeres deben asumir la mayor carga de responsabilidades familiares, esto limita sus posibilidades de acceder a un empleo y aumenta su pobreza de ingresos y tiempo. Esto también conduce a que el logro de autonomía económica, entendida como la posibilidad de acceder y disponer libremente de recursos tanto monetarios como financieros, tenencia de propiedad, etc., no sea posible.

A continuación, la persona dinamizadora debe mencionar algunos indicadores económicos que sirven para dimensionar la desigualdad de género en la que viven millones de mujeres. Las brechas de género en el mercado laboral se sostienen por la asimetría en la repartición entre hombres y mujeres de las tareas del trabajo doméstico y de cuidados (no remunerado, no reconocido, ni valorado), lo que conduce a una desigual inserción en el mercado laboral con distintos mecanismos de discriminación, acentuándose para las mujeres pertenecientes a hogares en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.

Compilado de respuestas

- En Colombia, por cada 100 hombres pobres de 20 a 59 años, se registraron 120 mujeres.
- Desde que inició la pandemia por covid - 19 el mes de julio de 2020 fue el que presentó la tasa de desempleo más altas de las últimas décadas. Para las mujeres fue de 26,2 %, mientras que para los hombres fue de 18 %.
- Las mujeres realizan diariamente 7.14 horas de trabajo remunerado, en tanto que los hombres 9.14. Los hombres realizan 3.25 horas de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mientras que las mujeres 7.35 horas.
- Para 2019, la brecha salarial entre hombres y mujeres fue de \$ -151.724 ingresos promedio mensuales.
- 36.508.827 horas son invertidas al año en servicios de cuidado, de esas el 76,7 % fue trabajo aportado por mujeres y el 23,3 % por hombres.
- En Bogotá hay 1.2 millones de mujeres que se dedican de forma exclusiva al

trabajo de cuidar. El 90 % corresponden a estratos 1, 2 y 3.

- 10 años se retrocedieron en participación laboral de las mujeres como consecuencia de la pandemia por covid - 19 y la no implementación de políticas redistributivas del cuidado.

Algunas barreras se relacionan con...

- El acceso a ingresos o ingresos escasos.
- Las horas de trabajo.
- La participación en la Población Económicamente Activa.
- La participación en la ocupación.
- La tasa de desempleo.
- La participación en la formalidad.
- Las cargas de trabajo doméstico y del cuidado no remunerado.

Enfatizar

La desigualdad de género en el mercado laboral evidencia un fenómeno social derivado del hecho de que los trabajos ocupados principalmente por mujeres tienen menores recompensas, peores trayectorias laborales, pocos ascensos, escasa autonomía en el puesto de trabajo y autoridad en la organización, pero, sobre todo, la persistente brecha salarial de género (Ibáñez et al, 2017).

Las implicaciones de no tener oportunidades de trabajo en igualdad de condiciones son (Gómez, Bueno, 2001: 125):

- Menor posibilidad de acceder a ingresos, recursos propios y decidir su uso.
- Menor independencia económica y relacional.
- Dificultades que impiden a las mujeres tener una calidad de vida digna y movilidad social.
- Pobreza de ingresos.
- Mayor vulnerabilidad a situaciones de violencia.
- Pobreza de tiempo, porque independientemente de su vinculación al mercado laboral, en términos del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado son las mujeres las que asumen de manera desproporcionada esta carga.
- Exclusión de las mujeres del trabajo productivo.

- Condicionamiento al trabajo reproductivo.

Ejemplos de lentes de género en el mercado laboral

(Actualizar cifras de acuerdo con el contexto)

Labores de cuidado	Las mujeres en Bogotá dedicaron 5:33 horas al trabajo de cuidado no remunerado con una tasa de participación de 88 %, frente a 2:22 horas de los hombres con una tasa de participación de 65 %.
Desempleo	En 2020, por cada 100 hombres en edad de trabajar 61 fueron contratados, mientras que por cada 100 mujeres en edad de trabajar 45 fueron contratadas.
Menor salario	En Bogotá, la diferencia salarial implica que los salarios de las mujeres equivalen al 90 % del salario promedio de los hombres.
Mujeres directoras	En Colombia se sabe que por cada mujer que ejerce el rol de patrona o empleadora, hay dos hombres que ejercen ese rol. A pesar de que las mujeres tienen en promedio 1.1 años más de educación que los hombres y que las mujeres que terminaron estudios de educación superior son muchas más que los hombres (Coomeva, 2017)

Elaboración propia, con base en análisis OMEG, 2020.

Actividad 4.

¿Qué implicaciones tienen los roles y estereotipos de género en el trabajo?

25 minutos 

Con esta actividad se busca reflexionar en torno a cómo los estereotipos de género generan discriminación económica y laboral e invitar a las y los asistentes a preguntarse si han experimentado estas situaciones en su vida personal y laboral.

Paso a paso

1. La persona facilitadora define los conceptos “estereotipos de género” y “roles de género” e invita a reflexionar sobre ellos de acuerdo con situaciones en lugares de trabajo.
2. La persona facilitadora pide a los y las participantes pensar si han experimentado o escuchado elementos como los que se relacionan en los ejemplos del material de apoyo conceptual.
3. Se proyecta el video “Las mujeres reciben el mismo trato que los hombres en el trabajo ¿es cierto?” de Playground.



Las mujeres reciben el mismo trato que los hombres en el trabajo ¿es cierto?

PlayGround

<https://youtu.be/0ku5fOGgO8o>

Se invita a las y los participantes a reflexionar sobre:

- ¿Qué consecuencias tienen para las mujeres los estereotipos de género?
 - ¿Cómo se reproducen, replican y justifican los estereotipos de género en la cultura organizacional y en sus procesos de vinculación de personal?
4. En plenaria se comparten las reflexiones de las y los participantes. La persona facilitadora realizará las precisiones y conclusiones, teniendo en cuenta cuántas mujeres y cuántos hombres participan y sus experiencias.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Los estereotipos de género crean conductas de discriminación. Se hace una reflexión en torno a evidenciar cómo los estereotipos de género generan discriminación en los lugares de trabajo y en la cultura de trabajo, para invitar a las personas a cuestionarse sobre sus propias experiencias.

El género se expresa en estereotipos acerca de mujeres y hombres, sus características y lugares asignados en la sociedad. Los estereotipos refieren a concepciones que surgen al adscribir a las personas ciertos atributos o roles debido a su aparente pertenencia a un determinado grupo social (Cook & Cusack, 2010). Adquieren fuerza en función de la cantidad de personas que los comparten, convirtiéndose en ideas difícilmente refutables, y que solo pueden ser corregidos o desmontados con herramientas como la educación. Pueden ser negativos, positivos o neutros, pero en cualquier caso marcan los roles y el desempeño tanto de los hombres como de las mujeres desde la infancia, generando en muchos casos situaciones de desigualdad y discriminación (OXFAM, 2020).

Ejemplos de estereotipos

- “Las mujeres no tienen suficiente autoridad para asumir cargos directivos”.

Contraste:

Las mujeres tienen más años de formación que los hombres y sus habilidades y experiencias son altamente valoradas por mejorar la productividad, además tienen las mismas capacidades que los hombres para ocupar altos cargos y dirigir equipos.

- **“El lugar de las mujeres está en el hogar”.**

Contraste

Las mujeres deben decidir autónomamente sobre sus proyectos de vida. Todos los miembros de un hogar pueden y deben asumir las responsabilidades domésticas y de cuidado de forma equitativa.

- **“Los hombres deben tener más derecho a un trabajo que las mujeres”.**

Contraste

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho constitucional. Su incumplimiento significa una violación a la norma.

- **“Los hombres son mejores ejecutivos de negocios que las mujeres”.**

Contraste

La sociedad ha priorizado un tipo de liderazgo masculino que desconoce la diversidad de habilidades y aportes de las mujeres. Existen estudios que revelan que la productividad de las empresas aumenta cuando se promueven a las mujeres en cargos directivos.

Estereotipos en el lugar de trabajo

- **Ejemplo 1.** No se da el reconocimiento merecido.
- **Ejemplo 2.** Los ascensos o promociones tienen criterios diferenciados para hombres y mujeres.
- **Ejemplo 3.** Los liderazgos de las mujeres se perciben como menos agradables.
- **Ejemplo 4.** Las mujeres son menos escuchadas que los hombres o son más interrumpidas.

Para cerrar

Las ideas preconcebidas de género tienen impacto en nuestra forma de relacionarnos en los espacios de trabajo, donde se presentan de forma mayoritaria etiquetas negativas que interfieren en las trayectorias laborales de las personas, en las ocupaciones y en la evaluación de competencias.

Actividad 5.

¿Cómo podemos contribuir a transformar la discriminación de género en el ámbito económico y laboral?

10 minutos



Esta actividad tiene como objetivo contribuir a reconocer que la discriminación de género en el trabajo responde a un marco cultural que crea y difunde estereotipos, pero que, con voluntad, las personas y las organizaciones lo pueden transformar.

Paso a paso

1. Se socializa la conceptualización del material de apoyo sobre discriminación, discriminación hacia las mujeres y discriminación económica hacia las mujeres.
2. Se ubica en la diapositiva el cuadro sobre normas que tienen sesgos discriminatorios y se solicita a una persona leer para todo el público el contenido para que inmediatamente se pida al grupo opinar sobre los casos.
3. Luego se socializa la conceptualización sobre discriminación laboral por razón de género. Posteriormente, la persona facilitadora pedirá a las personas participantes recordar algún tipo de discriminación de género de la que hayan sido testigos/as en su trayectoria laboral y cómo se sintieron ante

esa situación. Se invita a las personas participantes a socializar su respuesta. Se visualizan los ejemplos de la diapositiva sobre las sentencias de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia frente a casos comprobados de discriminación hacia las mujeres.

- **Ejemplo 1.**

Demanda de inconstitucionalidad al numeral 13 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo.



Corte Constitucional

<https://bit.ly/42bvM14>

- **Ejemplo 2.**

El trabajo doméstico debe cuantificarse en un proceso de divorcio. Corte Suprema de Justicia Sentencia SC-963 de 2022.



Corte Suprema de Justicia

<https://bit.ly/3B0aUxy>

4. Se socializan las preguntas para identificar si una persona está en una situación de discriminación laboral y luego se pide a las y los participantes proponer alternativas para eliminar la discriminación de género en el ámbito económico y laboral, de la siguiente manera: alternativa que implemente a nivel personal, alternativa a nivel familiar, alternativa que implementen las empresas, alternativas desde el sector público. Se puede solicitar que mencionen otras.
5. En plenaria, la facilitadora realiza las conclusiones y cierre de la actividad.

Materiales

Modalidad virtual

- Presentación de PowerPoint
- Conexión de audio en buenas condiciones
- Acceso a una plataforma que soporte la conexión de las y los participantes.
- Conexión a internet

Modalidad presencial

- Presentación de PowerPoint
- Computador y video beam, con conexión a internet y audio de óptimas condiciones
- Lugar amplio con sillas móviles, que permita la libre circulación de las personas participantes.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

En términos generales, la **discriminación** es el trato injusto o peor trato que recibe una persona o grupo de personas, tiene varias tipologías de acuerdo con el sexo, pertenencia racial o étnica, la nacionalidad, la religión que profesa, la orientación sexual, entre otras.

De acuerdo con la OIT:

"(...) comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo)" (Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio No. 111. Art. 1, Numeral 1, Literal a.)

La discriminación contra las mujeres

Hace referencia a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, 1979 citado en CONPES D.C. 14, 2020, p. 37).

La discriminación económica hacia las mujeres

Una forma de clasificar la discriminación en materia de autonomía económica de las mujeres puede ser a través de las siguientes categorías según (ONU Mujeres; SEGIB, 2018)

- **Acceso a bienes y recursos:** regulaciones patrimoniales, reglas de herencia, propiedad de la tierra, acceso al crédito
- **Acceso al trabajo remunerado:** empleo y ocupación, acceso al empleo, igualdad de remuneración, seguridad social y pensiones, protección de las trabajadoras domésticas.
- **Trabajo remunerado:** protección a la maternidad, corresponsabilidad de los hombres, derecho al cuidado.

¿Las normas tienen sesgos discriminatorios? Sí, son discriminaciones directas, acá algunos ejemplos.

Caso	Aspecto discriminatorio
<p>El Art. 151 del Código Civil de Nicaragua y el Art. 167 del Código Civil de Honduras establecen que los cónyuges están obligados a guardarse fidelidad y a socorrerse mutuamente. El marido es el representante de la familia, y en su defecto la mujer.</p> <p>Asimismo, el Art. 168 del Código hondureño establece que “el marido está obligado a vivir con su mujer y ésta a vivir con su marido y a seguirle donde quiera que traslade su residencia”; el Art. 239 señala que “la madre participa</p>	<p>Privilegios masculinos originados en el matrimonio</p>

<p>del poder paterno y debe ser oída en todo lo que se refiera a los intereses de los hijos; pero al padre es a quien especialmente corresponde durante el matrimonio, como jefe de la familia, dirigir, representar y defender a sus hijos menores, ante el juicio como fuera de él”.</p>	
<p>En Bolivia, el artículo 11 de la Ley núm. 2450 de 2003 de regulación del trabajo asalariado en el hogar prevé una jornada laboral de ocho horas para aquellas trabajadoras domésticas que no habitan en el lugar donde prestan su servicio, mientras que establece una jornada laboral de diez horas para aquellas que habitan en el hogar donde prestan sus servicios (OIT, 2018b).</p>	<p>Protección social</p>
<p>En México no se han encontrado pruebas de limitaciones y restricciones al derecho de las mujeres a acceder y beneficiarse de los servicios financieros en la legislación federal. Sin embargo, a pesar del marco normativo, Global Entrepreneurship Monitor informó en 2012 que, en la práctica, las instituciones financieras generalmente no otorgan crédito a las mujeres por sí solas, requiriendo que los esposos o padres firmen conjuntamente las solicitudes de préstamos (Banco Mundial, 2018).</p>	<p>Acceso al crédito</p>

Fuente: Realizado con base en ONU Mujeres y SEGIB (2018).

La discriminación por razón de género en el ámbito laboral

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 la discriminación laboral es: “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

Se refiere a un tipo de discriminación específica por razón del sexo que es ejercida en el mundo laboral como espacio del que se excluye a una persona o un grupo de personas. Es importante reconocer que puede ser explícita o no intencional porque comprende todo acto que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (Instituto Andaluz de la Mujer, 2009).

Mecanismos de discriminación por género en las ocupaciones (Ibáñez et al, 2017):

Discriminación directa y formal

Está presente tanto en el acceso a un empleo como en la trayectoria laboral. Sucede cuando existe una normativa institucionalizada que legitima el peor trato.

Ejemplo: Leyes que impiden a las mujeres trabajar en algunos empleos.

Discriminación directa e informal

Se produce a raíz de los prejuicios que tienen quienes toman decisiones. Ejemplo: En las vacantes laborales cuando se menciona un puesto de trabajo para mujeres u hombres.

Discriminación no intencional

Se produce cuando unos requisitos entendidos como objetivos tienen un efecto negativo sobre algún grupo. Ejemplo: Cuando se descarta a alguien por su foto en el currículo, ya sea por su edad o su apariencia física.

Otras manifestaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral

Las organizaciones y sus prácticas

Importante resaltar que las organizaciones son cajas de resonancia de los prejuicios basados en el género, los replican y justifican a través de su cultura organizacional y en sus procesos de vinculación de personal (Tejada, 2017).

Cultura de trabajo

- **Espacios de encuentro masculinizados:** se refiere a aquellos momentos fuera del trabajo.
- **Fuerte presencialidad:** horarios rígidos y creencia de que mientras más tiempo se pasa en el trabajo se está más comprometido "full life, full time". Genera poca adaptabilidad.
- **Procesos de selección sesgados:** preferencia de los empleadores por contratar mujeres u hombres para determinadas áreas o roles (congruencia de rol). Se redactan vacantes con estos sesgos. Otro error es considerar que las mujeres están más orientadas a procesos, mientras los hombres a

resultados. Mujeres más orientadas a los servicios, hombres más pensamiento estratégico (esto es la base de segregación y posibilidad de crecimiento dentro de las organizaciones).

- **Modelos de crecimiento:** valoración a mujeres y hombres acorde a su desempeño, se deben determinar objetivos con anterioridad. Mujeres suelen ser evaluadas negativamente de acuerdo con su potencialidad (capacidad de asumir más responsabilidades y movilidad geográfica).
- **Modelos de liderazgo dominante:** características que se asocian a los varones (ambición, seguridad).

Preguntas para identificar si estoy siendo discriminada por razón de género en el ámbito laboral (algunos ejemplos)

- ¿En la entrevista de trabajo me hicieron preguntas que no tenían relación con mi trayectoria, conocimientos y experiencia laboral sino con aspectos físicos, familiares o sobre mis preferencias sexuales?
- ¿Recibo menor remuneración que mis pares hombres por un trabajo que tiene igual valor y aporte a la empresa o institución?
- ¿Mis compañeras/os de trabajo realizan comentarios y chistes que para mí son ofensivos relacionados con mi identidad de género?

¿Cómo podemos contribuir a eliminar la discriminación de género en el ámbito económico y laboral?

Personal

Revisar de manera autocrítica las prácticas que pueden reproducir discriminación y afectar los derechos económicos de las mujeres. Promover una cultura de cero tolerancia a la discriminación económica y laboral.

Familiar

Redistribuir de manera equitativa las tareas domésticas y de cuidado no remunerado, promoviendo que las mujeres decidan sobre sus trayectorias profesionales y proyectos de vida.

Sector público

Fortalecer políticas que busquen la igualdad a través de acciones de equidad para la autonomía económica de las mujeres. Por ejemplo, el Sistema de Cuidado de Bogotá.

Empresas

Comprometiéndose con el cierre de brechas de género en el mercado laboral, promoviendo lugares de trabajo libres de violencias basadas en género, realizando autodiagnósticos sobre igualdad de género y promoviendo la empleabilidad para mujeres.

Actividad 6. Evaluación

5 – 10 minutos 

En este último momento de la actividad se recogen las voces de quienes participaron, haciendo énfasis en identificar con sus propias palabras cómo se sienten, qué piensan y qué quieren recordar respecto a la actividad.

Ejemplo: se solicitará que 5 voluntarias / voluntarios manifiesten:

- ¿Cómo me siento al finalizar la actividad?
- ¿Qué pienso sobre la actividad y sobre los temas que se trabajaron?
- ¿Qué quiero recordar respecto a la actividad? (Ej: Algo nuevo que aprendí hoy; algo sobre lo que reflexioné hoy; algo que corregí hoy).
- ¿Cómo puedo aplicar lo compartido hoy en mi vida cotidiana?

Anexo 1. Formato de autoevaluación

Este formato de autoevaluación será diligenciado por las personas facilitadoras una vez finalizada la sensibilización.

METODOLOGÍA

¿Cuáles fueron las observaciones realizadas por las personas participantes frente a la metodología? ¿Qué momentos deben ajustarse? ¿Cuáles se deben mantener?

CONTENIDO

¿Cuáles fueron las observaciones realizadas por las personas participantes frente a la pertinencia de los contenidos? ¿Qué cambios se evidenciaron en el desarrollo de los contenidos?

ASPECTOS LOGÍSTICOS

Observaciones frente a equipo, herramientas tecnológicas, espacio, condiciones de bioseguridad, entre otros.

CONTINUIDAD

Si hay un próximo encuentro con el mismo grupo, ¿qué recomendaciones se pueden hacer frente al desarrollo de la actividad?

Anexo 2. Formato de evaluación- participantes

Nombre de la actividad: _____

Fecha: _____

Esta evaluación permitirá retroalimentar el proceso de sensibilización / capacitación, identificando logros y oportunidades de mejora continua. Agradecemos responderla con sinceridad y objetividad.

A continuación, encontrará diferentes aspectos a evaluar, por favor marque la opción seleccionada con una X.

METODOLOGÍA

ASPECTO	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Fue adecuada en función del objetivo del taller				
Generó reflexión sobre la propia práctica				
El tiempo asignado para cada actividad fue suficiente				

FACILITADORAS / FACILITADORES

ASPECTO	Muy Alta	Alta	Media	Baja
Capacidad para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo				
Capacidad de motivación				
Dominio de diferentes métodos didácticos				

LOGÍSTICA

ASPECTO	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Lugar adecuado para el número de participantes y la actividad desarrollada				
Materiales acordes a la actividad				

EVALUACIÓN GENERAL

ASPECTO	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
El taller aportó al proceso de reconocimiento, valoración y garantía de los derechos de las mujeres				
El taller logró los objetivos propuestos				
La información construida es de utilidad para las instituciones / organizaciones / personas participantes				

OBSERVACIONES / SUGERENCIAS



CAPÍTULO 3.
Material de apoyo conceptual y normativo



Conceptos clave



Género

¿Qué es el género?

Es un concepto que nos permite visibilizar y tomar en consideración la existencia de relaciones de poder en nuestra sociedad que benefician sistemáticamente a lo masculino sobre lo femenino.

¿Qué se visibiliza a través del uso del concepto de género?

Se visibilizan los modos en que las mujeres y los hombres nos vemos diferencialmente afectadas y afectados por las problemáticas sociales, debido a la organización del poder entre hombres y mujeres, propia de nuestra cultura, que sistemáticamente beneficia a los hombres.

¿Cómo se define el género en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

Según el CONPES D.C. 14 de 2020 podemos definir el género así: *“Es una categoría que se refiere a la construcción social y cultural que determina roles, conductas, atributos y oportunidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Esta categoría establece relaciones desiguales de poder y de distribución de recursos (sociales, culturales, económicos, políticos), tanto en la vida pública como privada, a través de roles, estereotipos, lugares y posiciones, que se asignan a las mujeres en desventaja de los hombres”* (p.8).

Sexo

¿Qué es el sexo?

Es una categoría culturalmente creada que utilizamos para explicarnos el cuerpo de las otras personas y el propio utilizando la genitalidad, la genética, entre otras características corporales, como parámetro para distinguir entre lo que consideramos culturalmente como masculino, femenino o intersexual.

¿Cómo podemos definir el sexo?

La categoría sexo la podemos definir como el conjunto de características corporales que consideramos naturalmente femeninas, masculinas o intersexuales.

¿Cómo se define el sexo en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

Según el CONPES D.C. 14 de 2020 el sexo se define así *"Desde la perspectiva biológica, son las características genéticas, endocrinas y morfológicas del cuerpo. Las categorías utilizadas para clasificar estas características en los seres humanos son hombre, mujer e intersexual"* (SIVIGE, 2016 en p. 9).

Estereotipos de género



¿Qué son los estereotipos de género?

Socialmente según el género de una persona existen prejuicios de cómo deberían comportarse, verse y qué actitudes deberían tener.

¿Qué permiten entender los estereotipos de género?

Dan cuenta de las creencias culturales, de cómo se cree que deberían comportarse las personas según si son hombres o mujeres. Dichos estereotipos cambian a lo largo del tiempo, de las demandas y necesidades que se presentan en la sociedad.

¿Cómo se define los estereotipos de género en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

Ideas preconcebidas, simples y arraigadas que determinan las conductas, comportamientos y actitudes que deben tener las personas en función del grupo de pertenencia (p.36).

Orientación sexual

¿Qué es la orientación sexual?

Es la atracción emocional, romántica o sexual, que una persona siente hacia otra. La orientación sexual es diferente al género o la identidad de género (Secretaría Distrital de la Mujer, 2021).

¿Qué orientaciones sexuales podemos reconocer?

En la actualidad, podemos conocer las siguientes orientaciones sexuales:

- **Heterosexual:** persona que siente atracción por otra de un género diferente.
- **Homosexual:** persona que siente atracción por otra del mismo género. Hombres gay y mujeres lesbianas.
- **Bisexual:** persona que siente atracción tanto por personas del mismo género como de género diferente.
- **Pansexual:** persona que siente atracción por otra de su mismo género, de género diferente, o de personas con identidad de género diversa.
- **Asexual:** persona que no siente atracción sexual por otras, Sin embargo, puede tener relaciones afectivas, físicas y emocionales sin incluir relaciones sexuales.

Identidad de género



¿Qué es la identidad de género?

La identidad de género se trata de la forma individual e interna de vivir el género, que podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos (Secretaría Distrital de la Mujer, 2021).

- **Cisgénero:** persona que se identifica con el género que le fue asignado al nacer.
- **Transgénero:** término que define a la persona que se siente y se concibe a sí misma como perteneciente a un género diferente al asignado al nacer.
- **Transexual:** persona que asume un género que no corresponde al que le fue asignado al nacer. A menudo, vive procesos de reasignación sexual parcial o total para que su cuerpo coincida con su sentir.
- **Persona no binaria:** persona que decide no identificarse ni como hombre, ni como mujer, ni con alguno de los patrones establecidos por el género.

Interseccionalidad

¿Qué es la interseccionalidad?

Es una categoría de análisis que nos ayuda a ver mejor las problemáticas sociales al permitirnos tomar en consideración que las relaciones de opresión basadas en el género coexisten y se solapan con otros múltiples sistemas de opresión.

¿Para qué nos sirve utilizar la interseccionalidad cuando analizamos las problemáticas sociales?

La interseccionalidad nos permite visibilizar el hecho de que la opresión de género nunca se vive de manera aislada, está siempre está "revuelta" con otras experiencias de privilegio u opresión tales como la raza, la clase social, la capacidad, etc. Esta perspectiva nos facilita la búsqueda de soluciones a los problemas sociales al darnos una visión más completa del diagnóstico.

¿Cómo se define la interseccionalidad en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

Según el CONPES D.C. 14 de 2020 podemos definir la interseccionalidad así: *Concepto, herramienta y propuesta metodológica "que permite reconocer las experiencias individuales de los diferentes sujetos sociales al tiempo que sitúa la atención sobre los contextos sociales, culturales, políticos, económicos e históricos. Por lo tanto, para la toma de decisiones de política y la cultura institucional, es fundamental observar los diferentes factores que inciden en la promoción de la garantía de los derechos el desarrollo de capacidades y el acceso a bienes y servicios, tanto hacia el interior de las entidades como de cara a la ciudadanía"* (p. 9).

Este modelo de análisis que identifica cómo diferentes tipos de opresión y discriminación interactúan y se interrelacionan, partiendo al menos del género, la raza y la clase social. En palabras de Mara Viveros Vigoya (2016), es la *"perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada*

de las relaciones de poder” (p.3). Un ejemplo de esto es la forma en que la experiencia de ser mujer no se vivencia de la misma manera siendo una mujer mestiza que una mujer negra en una ciudad como Bogotá.

En algunos casos esta mezcla de género y raza (ser mujer y ser negra o mestiza), supone unas ventajas o desventajas en ciertos ámbitos en particular, como pueden ser el acceso y permanencia en el trabajo, el uso y disfrute del espacio público, la forma en como son entendidas en el ámbito de la sexualidad cada una, entre otras.

Violencia de género



La violencia basada en género hace referencia a todos los actos perpetrados a una persona por el género con el que se le identifica, siendo las mujeres quienes resultan más comúnmente siendo víctimas de estas. Estas violencias se basan en la

forma en que se han establecido relaciones desiguales y de jerarquía entre hombres y mujeres.

Las violencias contra las mujeres son *“manifestaciones de las relaciones desiguales y jerárquicas entre los sexos, que son tanto un medio de la perpetuación de la discriminación y de la subordinación de las mujeres, como una consecuencia de estas”* (Organización de las Naciones Unidas, 2006 en CONPES D.C. 14, 2020, p. 84).

Barreras de acceso

¿Qué son las barreras de acceso?

Son las dificultades que puede tener una persona a la hora de hacer efectivo el goce de sus derechos.

¿Qué permiten entender las barreras de acceso?

Existen diferencias a la hora de poder acceder a oportunidades y tener el goce efectivo de los derechos. Reconocer estas diferencias permite generar acciones diferenciales, para garantizar que las personas que tienen mayores dificultades puedan ejercer plenamente sus derechos.

¿Cómo se definen las barreras de acceso en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

Obstáculos que limitan o impiden el acceso a oportunidades y al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. Estos impedimentos se cimientan sobre los imaginarios, creencias, representaciones, estereotipos y atributos propios de la división sexual y de los roles de género, que determinan lo que se espera de hombres y mujeres, y configuran las relaciones sociales, las expectativas y las normas simbólicas sobre la distribución del poder y prestigio (CONPES D.C. 14, 2020, p. 37-38).

Acciones afirmativas

¿Qué es una acción afirmativa?

Un conjunto de políticas o medidas que se toman para favorecer a personas o grupos que históricamente han sido discriminados en razón a su situación económica, social o cultural, lo cual se materializa a través de medidas tendientes al logro de la igualdad en términos de mayor representación a través de la paridad, el acceso a bienes y servicios por medio de subsidios, el acceso a la educación vía becas y ayudas económicas, entre otros.

En términos de género, están dirigidas a aquellas mujeres que enfrentan mayores condiciones de desigualdad y exclusión de tipo social, económico o cultural, tales como las mujeres indígenas, afrocolombianas, campesinas, habitantes de calle, mujeres transgeneristas, entre otras (CONPES D.C. 14, 2020, p. 333).

¿Cuáles son los objetivos de las acciones afirmativas?

1. Favorecer a determinadas personas o grupos que históricamente han sido marginados y han vivido en condiciones de vulnerabilidad y exclusión, con el objetivo de reducir las desigualdades que enfrentan.
2. Lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación.

¿Por qué favorecer a ciertos grupos sobre otros?

Para eliminar o reducir desigualdades que han sido impuestas por una histórica discriminación contra ciertos grupos humanos.

¿Qué tipo de desigualdades pueden ser corregidas por medio de acciones afirmativas?

1. Desigualdades de tipo social
2. Desigualdades de tipo cultural

3. Desigualdades de tipo económico

¿Qué tipo de acciones constituyen ejemplos de acciones afirmativas?

1. Las medidas de paridad entre hombres y mujeres en escenarios clave.
2. Los subsidios en los servicios públicos para población con menores ingresos económicos.
3. Las becas para población víctima del conflicto armado.
4. Las ayudas financieras para estudiantes con recursos escasos.
5. El apoyo económico a mujeres jefas de hogar.
6. Medidas que ordinariamente se denominan de discriminación inversa o positiva.

¿Cómo ha definido las acciones afirmativas la Corte Constitucional colombiana?

Las ha definido como:

"(...) (las) políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación. Los subsidios en los servicios públicos, las becas y ayudas financieras para estudiantes con recursos escasos o el apoyo económico a pequeños productores, son acciones afirmativas. Pero también lo son, aquellas medidas que ordinariamente se denominan de discriminación inversa o positiva, y que se diferencian de las otras citadas por dos razones: 1) porque toman en consideración aspectos como el sexo o la raza, que son considerados como criterios sospechosos o potencialmente prohibidos, y 2) porque la discriminación inversa se produce en una situación de especial escasez de bienes deseados, como suele ocurrir en puestos de trabajo o cupos universitarios, lo que lleva a concluir que el beneficio que se concede a ciertas personas, tiene como forzosa contrapartida un perjuicio para otras" (Sentencia C-371 de 2000, p. 2).

Enfoque de género



¿Qué es el enfoque de género?

Es una herramienta cuya utilidad radica en permitirnos comprender los problemas sociales desde la consideración de las relaciones de poder jerárquicas entre hombres y mujeres que permanentemente configuran nuestras experiencias de vida de maneras más o menos invisibles, aunque efectivas.

¿Cómo se define el enfoque de género en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 – 2030 del Distrito Capital define este enfoque como una herramienta de análisis que permite analizar *“cómo el sistema sexo-género se ha traducido en impactos diferenciales entre ambos sexos mediante roles y conductas que dan lugar a la asignación desigual de los recursos, las oportunidades y el poder, tanto en el ámbito de lo público como de lo privado. Asimismo, permite identificar las situaciones de desventaja que*

enfrentan las mujeres para acceder al control de bienes y recursos, a la vez que para participar en la toma de decisiones” (CONPES D.C. 14, 2020, p. 36).

En su operatividad, el enfoque de género permite comprender las relaciones de poder y desigualdad que existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y de la vida social y comunitaria. Su fin es promover la igualdad de género y el goce efectivo de los derechos (Acuerdo 761 de 2020).

Enfoque diferencial

¿Qué es el enfoque diferencial?

Permite dar cuenta y problematizar las condiciones de discriminación que pueden vivir las mujeres debido a algunas características, tales como pertenencia étnico-cultural, ciclo de vida, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, si son víctimas del conflicto armado o si están en proceso de reincorporación. Este enfoque busca generar acciones particulares para disminuir las dificultades que una persona pueda enfrentar para tener un goce efectivo de sus derechos.

¿Cómo se define el enfoque diferencial en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

Forma de análisis y de actuación social y política que, por una parte, identifica y reconoce las diferencias de género, identidad sexual, etnia, edad y situación de salud, entre otras categorías; y por otra, sus implicaciones en términos de poder, de condiciones de vida y de formas de ver el mundo. A partir del reconocimiento de las diferencias y sus implicaciones, el enfoque diferencial busca la transformación o supresión de las inequidades y de sus expresiones de subordinación, discriminación y exclusión social, política y económica. Busca la reivindicación y legitimación de las diferencias, desde la perspectiva de los derechos humanos (CONPES D.C 14, 2020).

Enfoque de derechos humanos de las mujeres



¿Qué es el enfoque de derechos humanos de las mujeres?

Si bien los derechos humanos son universales, es preciso ver cómo existen personas que, por sus condiciones, han sido históricamente vulneradas. Por esto, tener en cuenta las necesidades, en este caso de las mujeres, permite avanzar en la igualdad en todos los ámbitos de la vida social.

¿Cómo se define el enfoque de derechos humanos de las mujeres en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

Implica que los derechos humanos no pueden ser vistos de forma neutral, pues para las mujeres existen brechas entre la igualdad formal y la real, así como

obstáculos económicos, políticos, culturales y sociales que legitiman la desigualdad de género (CONPES D.C 14, 2020).

Derechos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género



Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad

El trabajo está identificado y reconocido como uno de los derechos socioeconómicos más importantes en el ámbito internacional y constitucional. El Derecho al Trabajo *“tiene como aspecto central alcanzar el progreso económico de las mujeres, es decir, su autonomía económica, entendida como la posibilidad de obtener ingresos y recursos propios, así como decidir su uso. La autonomía económica no se restringe a la compensación monetaria, sino que abarca la propiedad, el control de la tierra, los bienes, los servicios financieros, la herencia, así como los recursos naturales, y también se extiende al mundo laboral frente al*

acceso a trabajo remunerado en las mismas condiciones que los hombres con la finalidad de generar condiciones para la superación de situaciones de vulnerabilidad social, dependencia y agudización de violencias, especialmente la económica” (CONPES D.C. 14, 2020, p.111).

¿Cuáles son los ejes fundamentales de este derecho?

Dentro de las características para la garantía de este derecho desde el enfoque de género se encuentran:

- Condiciones de trabajo dignas y seguras.
- Mayor absorción de mano de obra de mujeres y vinculación a sectores formales.
- Vínculos laborales estables y con remuneración justa.
- Cobertura en seguridad social, v) acceso igualitario a educación para el trabajo,
- Cumplimiento de la legislación e inspección laboral en el trabajo doméstico remunerado.
- Prevención y erradicación del trabajo infantil.
- Corresponsabilidad en el cuidado.
- Libertad de asociación y libertad sindical, entre otros.

¿Cuál es el objetivo del derecho a la cultura libre de sexismo desde la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

Este derecho tiene como objetivo impulsar el progreso económico de las mujeres; es decir, su autonomía económica, entendida como la posibilidad de obtener ingresos y recursos propios, así como decidir su uso y también se extiende al mundo laboral frente al acceso a trabajo remunerado en las mismas condiciones que los hombres, con la finalidad de generar condiciones para la superación de situaciones de vulnerabilidad social, dependencia y agudización de violencias, especialmente la económica (CONPES D.C. 14, 2020).

El logro de la autonomía económica de las mujeres es una de las grandes apuestas del reconocimiento y garantía del derecho en condiciones de igualdad y dignidad, relacionado tanto con el acceso y permanencia en un empleo, la creación de

patrimonio, la obtención de ingresos y recursos propios, así como decidir su uso, y en general, frente a las oportunidades para desarrollar una labor económica para que las mujeres fortalezcan sus capacidades, intereses, aspiraciones, y con ello tengan condiciones de vida digna, amplíen el ejercicio de su ciudadanía y se genere un contexto favorable para la transformación de su entorno socio afectivo.

De esta manera, la autonomía económica constituye una apuesta ética por la dignificación y la libertad de las mujeres diversas y está en el centro de la garantía del derecho.

Sumado a lo anterior, este derecho busca contribuir a:

- i. La eliminación de factores, prácticas y estereotipos de desigualdad e inequidad discriminatorias hacia las mujeres diversas,
- ii. El reconocimiento del aporte social y económico de las mujeres en el trabajo productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado en la vida económica de la ciudad y al bienestar social.

Todo esto, bajo un marco de orientación y articulación con los enfoques de derechos de las mujeres, diferencial y de género, donde las decisiones de política económica y social estén dirigidas al fortalecimiento de las condiciones que hagan efectivo el desarrollo de las capacidades, intereses y autonomía económica de las mujeres, al igual que la ampliación de la infraestructura en la provisión de servicios de cuidado.

Otros conceptos para tener en cuenta en esta sensibilización

¿Qué es la división sexual del trabajo?

Está presente en todas las sociedades independientemente de las actividades que realizan hombres o mujeres. Se caracteriza por separar las actividades como "productivas/de mercado" y "reproductivas/ del hogar" con una asociación a roles de género que no es neutral ni natural, sino cultural, económica y política. Tiene como efectos negativos sobre las mujeres la sobrecarga de trabajo doméstico y de

cuidado no remunerado, menor participación en el mercado laboral, su subvaloración productiva, concentración en trabajos de menor cualificación, en tanto que los hombres ocupan las posiciones con mejor reconocimiento y valor.



¿Cómo se define en el documento diagnóstico de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

Uno de los elementos estructurantes en el sistema sexo/género es la división de lo público y lo privado, lo productivo y lo reproductivo, y su correspondencia con lo que se ha denominado a partir de los estudios feministas, la división sexual del trabajo que se entiende como:

"(...) Hombres y mujeres viven en espacios sociales diferenciados, tienen dedicaciones distintas, participan de formas distintas en la vida económica,

no tienen el mismo compromiso con la vida familiar, no comparten muchos de los espacios de la vida público-política y, sobre todo, las mujeres ocupan escasas y precarias posiciones de poder en las instituciones políticas, tienen poca presencia e influencia en algunos poderes facticos y en otros simplemente no están. (...)" (Cobo, 2009, pág. 44).

Así, estas representaciones sobre las ocupaciones adecuadas para las mujeres y para los hombres, determinan que las funciones tanto dentro del hogar como fuera de éste, están asignadas de acuerdo con el sexo, haciendo una división entre el trabajo reproductivo y el productivo.

¿Qué es trabajo?

Mujeres y hombres tienen experiencias distintas en el mundo del trabajo, que se expresan desde el concepto mismo de trabajo y en cómo se distribuyen los tipos de trabajo. Esta distinción se hace notoria, por un lado, en relación con lo que es reconocido como trabajo ligado a la producción, en el mercado, y por el otro, con el trabajo que se hace fundamentalmente en el ámbito de los hogares que tiene que ver con la reproducción cotidiana de la vida (Rodríguez Enríquez, 2015).

El trabajo es una de las formas fundamentales, sino la principal, a través de la cual se organizan las sociedades. Generalmente, permite asociar dos ámbitos como si fueran sustitutos: tiempo y dinero. Esto significa que, desde la concepción del trabajo mercantil, el trabajo agrupa las actividades con las que se producen bienes y mercancías que se intercambian en el mercado laboral y por las que se paga un salario que representa su precio monetario dado el tiempo invertido.

Por otro lado, el trabajo es una construcción social que se ha transformado en el tiempo en un proceso que no ha sido lineal ni ausente de conflicto, pero es a partir del S. XIX con las transformaciones socioeconómicas derivadas del capitalismo en su fase industrial cuando se produce una nueva conceptualización e interpretación, que también fue acompañada por una nueva división jerarquizada por sexo.

Se debe destacar que, el concepto *trabajo* logró ampliarse a partir de los aportes de la economía feminista, corriente que evidenció cómo los sesgos de género consideraban que las actividades desarrolladas en el mercado eran valoradas por su aporte a la producción, en tanto las actividades fuera del mercado y realizadas

principalmente en los hogares carecían de valor, por lo que considerar solo una dimensión del trabajo excluía otras actividades fundamentales para el sostenimiento de la vida humana y del entorno que no se encuentran bajo un marco contractual o por las que se intercambia tiempo por dinero.

¿Cuáles son los tipos de trabajo?

- **Remunerado:** es la actividad por la que se intercambia fuerza de trabajo por un pago monetario. Puede ser asalariado o autónomo. La transacción fundamental es la de número de horas trabajadas y el salario por unidad de tiempo.
- **No remunerado:** se realiza sin recibir ningún ingreso o salario a cambio. En esa dimensión están el conjunto de actividades y procesos que sirven para regenerar día a día el bienestar físico y emocional de las personas (Amaia Pérez Orozco, 2014). Por ejemplo, el trabajo doméstico y de cuidado, así como el trabajo comunitario.

Cuidar es un trabajo

Cuidar es un trabajo material, técnico y emocional (Guimarães N; Hirata, H, 2020 en referencia al Coloquio Internacional de teorías y prácticas del cuidado: comparaciones internacionales).

Trabajo de Cuidado

Actividades necesarias para garantizar la supervivencia y reproducción cotidiana de las personas.

Tipología del trabajo de cuidado

- **Cuidado directo:** actividades en las que existe una interacción directa entre la persona que proporciona cuidado y apoyo (las personas cuidadoras) y las personas que reciben el cuidado al interior del hogar. Por ejemplo: cuidado de niñas y niños, personas con discapacidad, adultos/as mayores, personas con alguna enfermedad.

- **Cuidado indirecto (trabajo doméstico):** actividades relacionadas con el mantenimiento de los hogares y el entorno. Por ejemplo: limpieza de los hogares, preparación de alimentos, lavado de ropa, preparación de alimentos.

Economía del Cuidado

Proceso bajo el cual se distribuyen, intercambian y consumen los servicios de cuidado en la sociedad, dentro y fuera de los hogares.

Pensar la relación entre el trabajo del género y el género del trabajo implica una comprensión más amplia del trabajo y su forma de organización, que visibilice la dimensión productiva como la reproductiva. A su vez, observar la contribución de las mujeres al ámbito económico y transformar el estereotipo que refuerza la injusta distribución de las responsabilidades del cuidado, naturalizando el rol de las mujeres como cuidadoras. La economía se sostiene porque existen los cuidados.

Roles de género en la división sexual del trabajo

Los roles de género otorgan mayor prestigio y valor a las actividades y espacios “de los hombres”, ubican a las mujeres en una posición de inferioridad respecto a los varones y delimitan sus habilidades y conocimientos al espacio doméstico, a las tareas de la casa, a los cuidados y a la atención de las personas (InMujeres, 2008).

Marco normativo



Marco normativo internacional

Norma	Relación con la equidad de género
Declaración Universal de Derechos Humanos – ONU, 1948	Establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, entre otros, la salud, el bienestar, la alimentación, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (Art. 25).
Declaración Universal de Derechos Humanos, Económicos, Culturales y Sociales (DESC) – ONU, 1976	Los Estados parte se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Art. 2)
Convención sobre los derechos políticos de la mujer – ONU, 1954	Reconoce que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país directamente o por conducto de representantes libremente escogidos, y a iguales oportunidades de ingreso en el servicio público de su país; y deseando igualar la condición del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos
Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, 1969	Los Estados parte ratifican la Declaración Universal de Derechos Humanos para la región de las Américas y se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Entra en vigor la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Cedaw – ONU, 1979	Los estados miembros de las Naciones Unidas, por el establecimiento de normas, la convención y bajo su obligatoriedad, apuntan a garantizar la plena igualdad de género, en el goce de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos para las mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación contra las mujeres, así define la discriminación hacia la mujer, tipos y establece las acciones dirigidas para su eliminación.

<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belén Do Pará – OEA, 1994</p>	<p>Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, así este compromiso político con la eliminación de todo tipo de violencias hacia las mujeres obliga a los Estados a implementar acciones, PP y denotar resultado, a nivel de prevención como de la investigación y la sanción de todos los casos y acciones de violencia hacia las mujeres.</p>
<p>Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing (China) – ONU, 1995</p>	<p>Cuarta conferencia mundial sobre la mujer en donde los reunidos acordaron y establecieron promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad, reconociendo las aspiraciones de las mujeres del mundo entero y tomando nota de la diversidad de las mujeres y de sus funciones y circunstancias.</p>
<p>Agenda Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 – ONU, 2015</p>	<p>Se fija la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Se destacan:</p> <p>Objetivo 1. Fin de la pobreza. <i>“La pobreza es un problema de derechos humanos.”, teniendo en cuenta la brecha económica entre hombres y mujeres, las afectaciones son mayores en los índices de pobreza hacia las mujeres, afectando su autonomía, ya que se relaciona con dependencia, inequidad y violencia de género”.</i></p> <p>Objetivo 3. Salud y Bienestar. <i>“Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible”.</i></p> <p>Objetivo 4. Educación de calidad. <i>“Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”.</i></p> <p>Objetivo 5. Igualdad de géneros. <i>“La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.</i></p> <p>Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico. <i>“Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida”.</i></p> <p>Objetivo 10. Reducción de las desigualdades. <i>“Reducir las desigualdades y garantizar que nadie se queda atrás forma parte integral de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.</i></p> <p>Objetivo 11. Ciudades y comunidades sostenibles. Dentro de sus metas se destacan asegurar acceso a todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles; mejorar barrios marginales; proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles; mejorar la seguridad vial; aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y gestión participativas; proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y</p>

	<p>natural del mundo; reducir el impacto ambiental negativo; proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres, los niños, personas con discapacidad y personas mayores.</p> <p>Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas. <i>“Los conflictos, la inseguridad, las instituciones débiles y el acceso limitado a la justicia continúan suponiendo una grave amenaza para el desarrollo sostenible”.</i></p>
<p>Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas</p>	<p>Es el primer documento formal y legal del Consejo de Seguridad que exige a las partes en conflicto que respeten los derechos de las mujeres y apoyen su participación en las negociaciones de paz y en la reconstrucción posconflicto, considerando que las mujeres y las niñas constituyen la inmensa mayoría de las víctimas y de las personas desplazadas. Concita a los Estados a generar los mecanismos que garanticen la participación de las mujeres en sus diversidades en las decisiones que se tomen en el marco de la construcción de la Paz, reconociendo el importante papel que desempeñan en la prevención y solución de los conflictos.</p>

Marco normativo nacional

Norma	Relación con la equidad de género
<p>Constitución Política de Colombia, 1991</p>	<p>Consagra la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa (art.13). La igualdad de derechos y deberes de la pareja en las relaciones familiares. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y de su unidad y será sancionada de acuerdo con la ley (art.42). Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública (art.40). La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (art. 43).</p>
	<p>Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Se reafirma que para la erradicación de las violencias contra las mujeres, primero los Estados, Nacional y local, deben reconocer los impactos sociales, económicos y políticos de la violencia contra las mujeres (desmesurados según estadísticas), y así establecer políticas públicas para prevenirla y sancionarla de manera eficaz, sin llevar a revictimizaciones a las mujeres</p>

Ley 1257 de 2008	que denuncian estas violencias y garantizando efectividad en rutas, prontitud, eficiencia, celeridad, seguridad en la investigación y juzgamiento de estos casos, ya que se determina “ <i>que estos casos de violencia no son conciliables</i> ” de acuerdo a la protección y garantías del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, y que no son aislados, sino recurrentes en nuestro Estado. De ahí la importancia de la implementación y efectividad de las medidas de protección y obligatoriedad de entidades estatales en general para su implementación y articulación de las entidades responsables en las rutas, solo así, las mujeres podrán ejercer su derecho a una ciudadanía en paz y con liderazgo.
Ley 581 de 2000	Conocida como Ley de Cuotas por medio de la cual se dispone que el 30 por ciento de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres.
Ley 1757 de 2011	“Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”, se establece que: Todo plan de desarrollo debe incluir medidas específicas orientadas a promover la participación de todas las personas en las decisiones que los afectan y el apoyo a las diferentes formas de organización de la sociedad. De igual manera los planes de gestión de las instituciones públicas harán explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación de las personas en los asuntos de su competencia.

Marco normativo distrital

Norma	Relación con la equidad de género
CONPES D.C. 14 de 2020	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género –PPMyEG- incluye la formulación de 11 objetivos específicos, 15 resultados y 196 productos.
Acuerdo 761 de 2020	Por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”.
Acuerdo 257 de 2006	Estableció el Sistema de Coordinación de la Administración del Distrito Capital. Dentro de las instancias previstas en el Sistema de Coordinación del Distrito Capital, conforme a lo dispuesto en su artículo 33, se encuentran los Consejos Consultivos, mecanismos idóneos para facilitar la coordinación que se requiere para la implementación y operacionalización de las políticas, estrategias, planes y programas distritales.

<p>Decreto Distrital 448 de 2007</p>	<p>Por el cual se crea y estructura el Sistema Distrital de Participación Ciudadana". Define el Sistema Distrital de Participación Ciudadana como un mecanismo de articulación entre la Administración Distrital, las instancias de participación, las organizaciones sociales y comunitarias, para garantizar el derecho a la participación en las políticas públicas del Distrito.</p>
<p>Decreto Distrital 503 de 2011</p>	<p>Por el cual se adopta la Política Pública Distrital de Participación Incidente para el Distrito Capital". Se destaca en especial el artículo 3°, sobre los principios de Equidad, Diversidad, Solidaridad, Autonomía, Corresponsabilidad y Territorialidad, los cuales se relacionan con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.</p>
<p>Decreto Distrital 364 de 2021</p>	<p>Por medio del cual se actualiza el Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá, se estructuran los espacios que lo componen, se define el mecanismo de coordinación de la instancia, y se dictan otras disposiciones. Por el cual se ordena la creación del Sistema Distrital de Protección Integral a las mujeres víctimas de violencia y se dictan otras disposiciones. Establece como objeto del Sistema:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar una estrategia interinstitucional que permita atender de manera prioritaria y con enfoque de género a las mujeres víctimas de violencias de género en Bogotá, incluyendo la garantía de la atención médica y psicológica, el acompañamiento institucional y la asesoría jurídica en todas y cada una de las localidades de Bogotá. 2. Propender por la restitución prioritaria de los derechos vulnerados a las mujeres y la garantía del ejercicio pleno de su ciudadanía. 3. Diseñar y desarrollar una estrategia de prevención de las violencias contra las mujeres, en las escuelas o instituciones educativas distritales y los medios de comunicación distrital y local.

Bibliografía



Alonso, Luis (2004). La sociedad del trabajo: debates actuales. *Reis*. Vol. 107, p. 21-48.

Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital (2020). *CONPES D.C. 14 de 2020. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030*. Bogotá.

Cook, R; Cusak, S (2010). Estereotipos de Género. Perspectivas Legales Transnacionales. Profamilia. Recuperado en: <https://bit.ly/419T5Xq>

DANE; ONU Mujeres; Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. <https://bit.ly/3LWWdSe>

Dinamia (2016). *Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres*. GIRA. Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad).

FAO (2018) *Manual y caja de herramientas de perspectiva de género para talleres comunitarios*. Ciudad de México.

Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers* 63/64, p. 123-140.

Ibáñez, M, Ballesteros, E., Fernández, A., Vidal, M., Narocki, C., Narocki, V., Perry, L., Vicente, M. (2017). *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

InMujeres (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*. México, D.F.

Instituto Andaluz de la Mujer (2009). *Hacia un entorno laboral igualitario*. ISBN: 978-84-692-5652-7

MARSH. *¿Pueden los estereotipos aumentar la brecha de la discriminación de género laboral?* Artículo disponible en la web: <https://bit.ly/3AZ0RsQ>. Revisado en abril de 2021.

Nussbaum. M, (2002). *Las mujeres y el desarrollo humano: el enfoque de capacidades*. Barcelona: Herder.

ONU (2015). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. <https://bit.ly/2UtPJwT>

ONU Mujeres; Secretaría General Iberoamericana (2018). *Análisis de legislación discriminatoria en América Latina y el Caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres*. Cuaderno No. 1.

Organización Internacional del Trabajo, (1958). Convenio C-111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: <https://bit.ly/3HlwsM8>

Organización Internacional del Trabajo (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. <https://bit.ly/2lu3Pv3>

OXFAM México (2020). *Curso de Economía Feminista*. <https://bit.ly/2lxY1rm>

Pérez, A (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social. <https://bit.ly/3M9m49X>

Pérez, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.

Rodríguez, Enríquez, Corina (2010). *Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista*. Saberes No. 2 3-22. Sección Autora Invitada.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Encuentros de debate desigualdades de género en el ámbito del trabajo. [Video] <https://youtu.be/4RfnnoMhmAU>. Revisado en abril de 2021.

Rodríguez Enríquez, Corina. (2019). Trabajo de cuidados y trabajo asalariado: desarmando nudos de reproducción de desigualdad. *Theomai Journal. Critical Studies about Society and Development*, 39, p. 78-99.

Secretaría Distrital de la Mujer (2019). *El enfoque diferencial en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género*. Dirección de Enfoque Diferencial. Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2019). *Documento diagnóstico e identificación de factores estratégicos política pública de mujeres y equidad de género (PPMyEG), 2019 – 2030*. Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2019). *Caja de herramientas estrategia de masculinidades alternativas*. Dirección de Enfoque Diferencial. Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2021). *Lineamientos para la implementación de la estrategia de transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres en el Distrito Capital*. Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2021). *Cápsulas de género: ¿Qué es la identidad de género?* Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2021). *Cápsulas de género: ¿Qué es la orientación sexual?* Bogotá

Sussman, L. (13 de noviembre de 2020). Women's work can no longer be taken for granted. *The New York Times*. <https://nyti.ms/44zTFRu>

Tejada, C. (2017). *El mercado de trabajo desde una mirada de género* [Video]. Recuperado de <https://youtu.be/rNyzngcldKA>. Revisado en abril de 2021.

Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1-17.

facebook.com/secredistmujer/
@secredistmujer



twitter.com/secredistmujer/
@secredistmujer



instagram.com/sdmujerbogota/
@sdmujerbogota



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER