

**LINEAMIENTOS
PARA LA
ESTRATEGIA DE
TRANSVERSALIZACIÓN
DE LOS ENFOQUES
DE GÉNERO Y
DIFERENCIAL PARA
MUJERES EN EL
DISTRITO CAPITAL**

BOGOTÁ, D. C. / 2021



INTRODUCCIÓN

La estrategia de transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres **es un proceso técnico y político que se desarrolla a largo plazo para alcanzar la igualdad de género**, es decir, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Este proceso permite visibilizar las diferencias, asimetrías y desigualdades que producen los diferentes tipos de discriminación y violencias de género. Estas se generan mayoritariamente hacia las mujeres y cuerpos feminizados y se acentúan al cruzarse con otras categorías identitarias o factores diferenciales como el origen étnico, la clase social, la discapacidad, la orientación sexual, la edad, entre otras.

Por medio de la transversalización se proponen mecanismos para transformar la cultura organizacional y las instituciones en sus distintos niveles para que el enfoque de género sea un elemento fundamental y permanente en la toma de decisiones, y que su uso se refleje en políticas públicas, planes, programas y proyectos que:

1. Incorporen acciones para resolver demandas y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.
2. Permitan garantizar los derechos de las mujeres.
3. Disminuyan y erradiquen las desigualdades, y brechas sociales y económicas, así como las violencias y diferentes tipos de discriminación que afectan principalmente a las mujeres.

Orientar el quehacer institucional hacia la igualdad de género, implica:

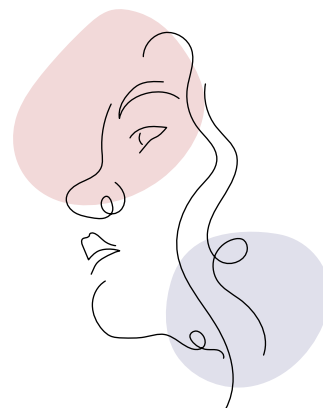
- Tener sistemas de información que arrojen información desagregada por sexo y otras variables, que den cuenta de las realidades de hombres y mujeres. Estos deben tener un lente de género para identificar brechas y asimetrías, que a su vez contribuya al diseño de acciones.
- Diseñar y contar con herramientas técnicas para incorporar el enfoque de género, de derechos y el enfoque diferencial para mujeres en los diferentes ciclos de planeación, presupuestación y ejecución. Un ejemplo de esto, es el **Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG)**, herramienta construida de forma conjunta entre la Secretaría Distrital de Hacienda, Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de la Mujer. Con ella se busca utilizar categorías de análisis para incorporar acciones para la garantía de los derechos de las mujeres en el ciclo de la planeación y presupuestación pública, orientar recursos, así como identificar y marcar los recursos en pro de la igualdad y equidad de género.
- Diseñar e implementar acciones para disminuir brechas y promover la igualdad de género como, por ejemplo, **los modelos de educación flexible** que adelanta la Secretaría de Educación del Distrito, los cuales se adaptan de manera específica las necesidades de las mujeres. También se encuentran los procesos de educación para mujeres en oficios y sectores no tradicionales, en temas asociados a la construcción, liderados por la Secretaría Distrital de Hábitat junto con la Secretaría Distrital de la Mujer.

Así, en el marco de las funciones y competencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, se busca dar una guía simple y práctica para el Distrito que, en combinación con una oferta de sensibilización y capacitación, ofrezca un apoyo para implementar la transversalización de género y del enfoque diferencial de las mujeres, en el trabajo cotidiano.

La primera parte de este lineamiento presenta sus objetivos, así como conceptos básicos. La segunda parte se centra en incorporar el enfoque de género en el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como en la planeación de políticas. La tercera parte recoge los elementos de la estructura de los planes de transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres, sus principios y los ejes de trabajo.

De esta forma, avanzamos para hacer realidad un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI.

OBJETIVOS DEL LINEAMIENTO



General

Orientar a los sectores de la Administración Distrital para la implementación de la estrategia de transversalización del enfoque de género y del enfoque diferencial para mujeres en Bogotá.

Específicos

Brindar conceptos y resolver interrogantes para una mejor comprensión de la transversalización del enfoque de género.

Dar pautas para la incorporación del enfoque de género y del enfoque diferencial en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Conceptos básicos

Para comprender la transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres en el trabajo diario, es fundamental partir de la comprensión de los siguientes conceptos.

Sexo: 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).

Género: 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.

Enfoque de género: se entiende como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades. Permite observar que las situaciones sociales se viven de manera distintas por hombres y mujeres, que a su vez tienen unas implicaciones diferentes cuando se cruza con la edad, la pertenencia étnico-racial, la identidad, la orientación de género y otros atributos.

Tranversalización de género: es un proceso técnico-político de largo plazo para lograr la igualdad de género, por medio del cual se proponen mecanismos para transformar la cultura organizacional y las instituciones en sus distintos niveles, para que el enfoque de género sea parte de la toma de decisiones. Esto se ve reflejado en políticas públicas, planes, programas, proyectos, que incorporen acciones para resolver demandas y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, que permitan garantizar los derechos de las mujeres, disminuir y erradicar las desigualdades y asimetrías de género y brechas sociales y económicas, así como las violencias y diferentes tipos de discriminación que afectan principalmente a las mujeres.

Igualdad de género: se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos, requisito e indicador del desarrollo centrado en las personas (ONU Mujeres, 2002)¹. Implica que los intereses, requerimientos, preocupaciones, demandas y propuestas de las mujeres, así como las de los otros géneros, se tomen en cuenta en la toma de decisiones en todos los ámbitos sociales, económicos, políticos, jurídicos, culturales, entre otros, en este caso de orden territorial.

Enfoque diferencial para mujeres: es una herramienta que reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, edad, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa, ubicación geográfica, discapacidad, situación socioeconómica, o de la intersección de diversos sistemas de discriminación que, como el racismo, el capacitismo, el clasismo, la homofobia, la transfobia, la xenofobia y la intolerancia religiosa, impiden el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones. Este tipo de discriminación se sustenta en imaginarios, estereotipos, prejuicios y comportamientos construidos social y culturalmente, que impiden la garantía plena de derechos. Su fin es hacer ajustes a la oferta institucional para garantizar adecuadamente el acceso a los bienes y servicios reconociendo las particularidades y especificidades de los distintos grupos sociales o personas, en el cual las mujeres tienen una mayor afectación.²

Equidad de género: se refiere al conjunto de medidas y mecanismos que se diseñan e implementan para contribuir a disminuir y eliminar todas las brechas y diferencias negativas que se establecen entre mujeres y hombres, que tienen un mayor impacto en las mujeres y se acentúan cuando se entrecruza con la pertenencia étnico-racial, la edad, la ubicación geográfica, la discapacidad, la situación socioeconómica y otros sistemas de dominación y discriminación. Su finalidad es lograr la igualdad real y material frente a la garantía de derechos y acceso a oportunidades.

1 UN Nations, 2002, gender mainstreaming an overview, NY 2002. Consultado en <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>

2 Según el Acuerdo 584 de 2015, el enfoque diferencial para mujeres el "Reconocimiento y transformación de las desigualdades que impiden el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres por razones de raza, etnia, ruralidad, cultural, situación socioeconómica, identidad de género y orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, religión, ideología y edad. Se concreta en la incorporación de acciones afirmativas para transformar las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación".

Según el Acuerdo 584 de 2015, el enfoque de derechos de las Mujeres: "Reconocimiento de la igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres; el Distrito los garantiza y restablece en los casos de vulneración" (Acuerdo 584 de 2015).

Acciones afirmativas: se entienden como las medidas o políticas 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. (Sentencia CC-371 de 2000)

Interseccionalidad: trabajar a partir de la estrategia de transversalización de género y el enfoque diferencial para mujeres

Las acciones orientadas hacia la transversalización del enfoque de género deben incorporar el enfoque diferencial para mujeres como herramienta necesaria que permite reconocer que distintos sistemas de opresión (racismo, capacitismo, clasismo, xenofobia, homofobia, entre otros) confluyen en las desigualdades que enfrentan, principalmente, las mujeres en toda su diversidad. Esto permite tener un mejor entendimiento de la multiplicidad de factores que causan las desigualdades y, por tanto, su implementación contribuye a crear respuestas integrales y receptivas a las realidades sociales en las que interactúan las mujeres en toda su diversidad.

Tanto el enfoque de género como el enfoque diferencial para mujeres se deben trabajar conjuntamente para acelerar el cambio en la vida de las mujeres. Esto es lo que se conoce como interseccionalidad. La interseccionalidad permite observar las experiencias individuales de las mujeres y 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 derechos de las mujeres, el desarrollo de capacidades y el acceso a bienes y servicios, tanto hacia el interior de las entidades como de cara a la ciudadanía.

Así, al observar a través de estos dos enfoques, es posible:

1. Dar herramientas para analizar las situaciones sociales, económicas y culturales que viven de forma distinta las mujeres y que, a su vez, tienen implicaciones diferentes cuando se cruza con el curso de vida, la pertenencia étnico-racial, la identidad de género, la orientación sexual, entre otras categorías identitarias o factores diferenciales.
2. Reconocer las múltiples discriminaciones que históricamente han vivido las mujeres, ya sea por la pertenencia étnica o racial, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa, ubicación geográfica, discapacidad, situación socioeconómica, entre otras.
3. Observar que existen desigualdades entre hombres y mujeres conforme a las actividades que realizan, en la participación, en la toma de decisiones, en el acceso y control a los recursos y en el disfrute y garantía de los derechos.
4. Evaluar las diferencias, asimetrías y desigualdades producto de las relaciones de poder existentes, para promover acciones encaminadas a superar esas desigualdades entre hombres y mujeres, tomando en cuenta sus múltiples dimensiones.

Gráfico 1. Relación de la transversalización de los enfoques de género y diferencial para las mujeres



Fuente: Elaboración propia SDMujer (2020).

Condiciones necesarias

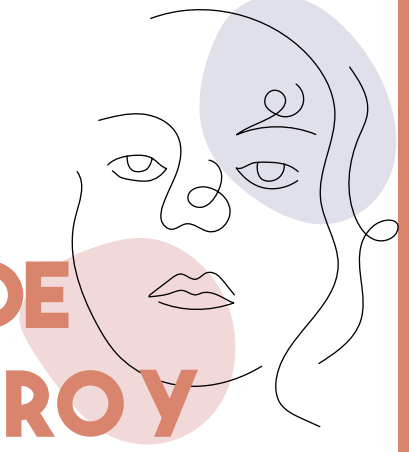
Si bien la transversalización del enfoque de género y del enfoque diferencial para mujeres es necesaria para poder avanzar hacia la igualdad de género a través de la garantía de los derechos de las mujeres, su puesta marcha e implementación requiere de condiciones tales como:

La voluntad política de alcanzar la igualdad de género. Es decir, tener la disposición para comprometerse con lograr la igualdad real y material. Por lo tanto, requiere el compromiso de la alcaldesa, secretarías y secretarios de gabinete, equipos directivos, asesores, técnicos, profesionales y administrativos.

Incorporar como metas la igualdad de género y la implementación de acciones afirmativas para las mujeres desde el enfoque diferencial. Esto implica establecer metas, indicadores, resultados, objetivos y recursos de la entidad en función de la igualdad y la equidad de género, así como el diseño e implementación de acciones para contribuir a la disminución de barreras de acceso y brechas que enfrentan las mujeres.

Incorporar el enfoque de género y enfoque diferencial para mujeres en el proceso de planeación interna de las entidades tanto de las políticas de personal y gestión, como de las políticas misionales. Esto es, el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres, en todas las fases de la intervención pública, a saber: la decisión, planeación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, programas, proyectos y recursos.

PASOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO Y DIFERENCIAL



La transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres, busca impactar el interior de las organizaciones y la sociedad, para lograr la igualdad real y material entre mujeres y hombres, a través de la equidad, el desarrollo y fortalecimiento de capacidades, y la redistribución de recursos. Esto implica integrar de forma permanente:

- La normatividad
- La planeación y presupuesto
- La agenda de gobierno – institucional
- Las políticas, planes, programas y proyectos
- Los bienes y servicios públicos
- La cultura organizacional
- Las políticas de empleo
- Las políticas de contratación

Pautas Generales

Cambios normativos y expedición de nueva normatividad. Implica dar lineamientos, expedir normas tales como: Acuerdos, Decretos, Circulares y Resoluciones, sobre la creación, instalación, diseño y puesta en marcha de mecanismos y herramientas para la igualdad de género. También implica la creación y modificación de la estructura de las entidades para incluir dependencias y unidades dedicadas a la igualdad de género y al proceso de transversalización del enfoque de género internamente.

Producir y utilizar información **desagregada por sexo y otras variables diferenciales, para los análisis estadísticos con enfoque de género y diferencial.** La elaboración de diagnósticos, informes de gestión, publicaciones y demás, que permitan hacer relevante el impacto de los proyectos y programas en hombres y mujeres, desde los análisis a partir de la perspectiva de género y el enfoque diferencial.

Aumentar la cantidad de mujeres en posiciones de toma de decisiones de la entidad. Es importante vincular mujeres en toda su diversidad en los todos los niveles de la organización, especialmente en el directivo.

Proveer herramientas de información, sensibilización y capacitación en género y enfoque diferencial de las mujeres, en los todos los niveles de la entidad. En este punto es de especial relevancia la formación y capacitación al personal que tiene funciones de planeación y presupuestación, así como de atención a la

ciudadanía con herramientas de inclusión como: la proporción de ajustes razonables; el reconocimiento de la identidad de género de las personas transgénero; la promoción del respeto y trato digno y la eliminación o transformación de estereotipos negativos asociados a las poblaciones históricamente excluidas; la incorporación de metas y productos específicos que promuevan la igualdad y equidad de género.

La incorporación del enfoque de género y de acciones diseñadas desde el enfoque diferencial para mujeres en los proyectos de inversión de las entidades. Para esto se deben tener en cuenta las necesidades de las mujeres en toda su diversidad, en el proceso de formulación de los proyectos. Esto requiere el diseño e implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación sobre las inversiones con enfoques de género y diferencial en correspondencia con el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género y sus categorías de análisis: autonomía económica y acceso a activos; participación en escenarios de poder y toma de decisiones; salud, derechos sexuales y derechos reproductivos; educación y nuevas tecnologías; una vida libre de violencias; corresponsabilidad social y pública de los cuidados y las tareas del hogar.

Eliminación de barreras de acceso. Es importante identificar las posibles barreras físicas, actitudinales, de comunicación y de proceso que puedan dificultar el acceso de las mujeres en toda su diversidad a los servicios, programas y estrategias de los diferentes sectores.

Conocimiento e indagación de las necesidades específicas de la población objetivo de la entidad. Un paso importante tras la identificación de posibles barreras de acceso es la indagación de las necesidades de las poblaciones diferenciadas que han sufrido discriminación histórica.

Grupos de trabajo por la igualdad de género. Conformados por la alta dirección, funcionarios, funcionarias y contratistas de todas las áreas, para promover la transversalización de género y hacer propuestas técnicas, normativas, proyectos, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en los niveles institucionales y misionales de la entidad.

PASOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y DIFERENCIAL PARA LAS MUJERES AL INTERIOR DE LAS ENTIDADES:



Lograr cambios en la cultura institucional, organizacional y la institucionalización de los enfoques de género y diferencial requiere:

Reconocer la estructura administrativa del sector (qué entidades ocupan el lugar de cabeza de sector, cuáles son adscritas o vinculadas), su estructura orgánica, misión, funciones y competencias, naturaleza, procesos y procedimientos.

Revisar los planes de capacitación y bienestar, así como las políticas de empleo y contratación de personal.

Revisar y ajustar los Planes Operativos Anuales de Inversión y proyectos formulados (Metodología General Ajustada – MGA) de cada una de las entidades que integran el sector.

Aplicar encuestas para identificar las percepciones, creencias, actitudes y comportamientos sobre, por ejemplo, el género, edad, raza, la pertenencia étnica y la clase. De igual manera, se debe tener una línea base y diagnósticos con enfoques de género y diferencial, para identificar las necesidades e intereses de las mujeres en toda su diversidad.

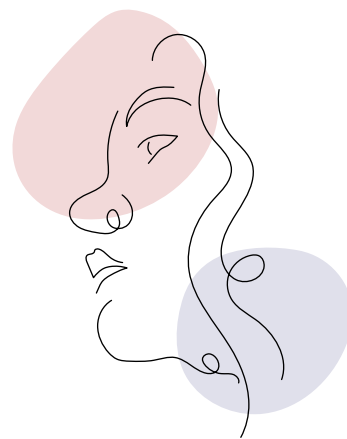
Identificar escenarios de coordinación institucional e intersectorial de toma de decisiones para incidir frente a la incorporación de los enfoques de género y diferencial para mujeres.

Realizar una aproximación conceptual y política a los enfoques de género y diferencial de las mujeres.

Priorizar proyectos de inversión y políticas susceptibles para incorporar acciones de transversalización de género, así como acciones afirmativas.

Establecer un plan de formación y capacitación permanente y progresivo para funcionarios, funcionarias y contratistas de la entidad.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG₃)



Si bien los anteriores son pasos generales, es importante tener en cuenta que, en el caso del Distrito, la transversalización implica impactar e incidir en los procesos y procedimientos establecidos en el marco del ciclo de procesos de cada una de las entidades y las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Por lo tanto, a continuación se explica por qué es importante incorporar los enfoques según proceso y dimensión.

Procesos de apoyo: incluyen aquellos que proveen los recursos necesarios para el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales y de evaluación.

- Dimensión de Talento humano
- Información y Comunicación
- Gestión con Valores para Resultados

Procesos estratégicos: incluyen los relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, metas y productos, comunicación, disposición de recursos necesarios y revisiones por la Dirección.

- Gestión del conocimiento e innovación
- Direccionamiento estratégico y planeación

Procesos misionales: incluyen todos aquellos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento del objeto social o razón de ser.

Procesos de evaluación: son necesarios para medir y recopilar datos para el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia de la entidad.

- Evaluación de resultados y control interno

Dimensión de Talento Humano: ofrece a la entidad pública herramientas para la incorporación del enfoque de género y diferencial en el manejo de su talento humano, partiendo del ciclo de vida laboral de las personas (ingreso, desarrollo y retiro), en todo el ciclo de formulación e implementación. Se orienta

³ El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG (Decreto 1499 de 2017), se comprende como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, para generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de la ciudadanía, con integridad y calidad en el servicio.

su ingreso y desarrollo garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Lo anterior se hace mediante:

- Capacitación, formación y sensibilización para todo el talento humano sobre los enfoques de género, diferencial y derechos de las mujeres.
- Programas de bienestar, seguridad y salud en el trabajo para el talento humano, con los enfoques de género y diferencial.
- Adecuación institucional para el acceso y permanencia del talento humano en el trabajo, en condiciones de equidad e igualdad.
- Diseño y puesta en marcha de protocolos desde los enfoques de género y diferencial para la prevención y atención de las violencias contra las mujeres en el ámbito institucional.

Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación: orienta a las entidades en el diseño de la ruta estratégica y gestión institucional al incorporar los enfoques de género y diferencial de manera tal que permitan brindar soluciones efectivas y reales a las problemáticas de las mujeres y de género en Bogotá, en especial mediante acciones de:

- Planeación institucional con los enfoques de género y diferencial
- Formulación de planes, programas y proyectos desde los enfoques de género y diferencial para la garantía de los derechos de las mujeres

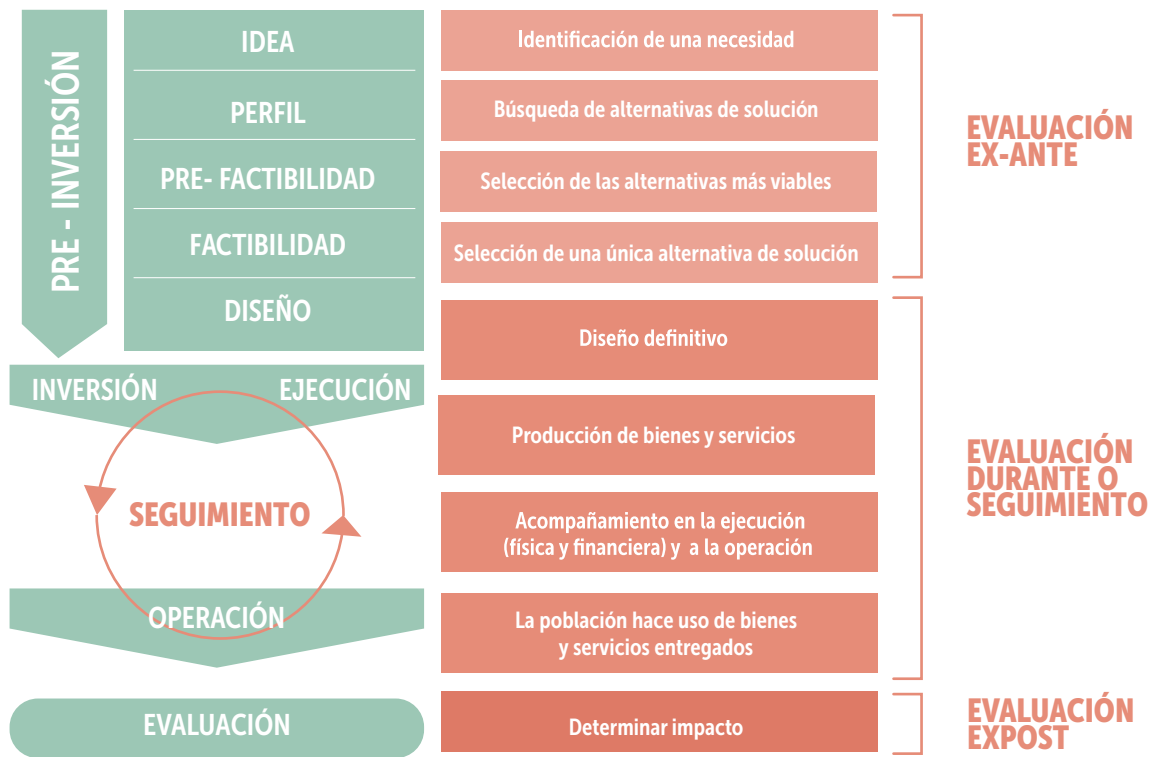
Los recursos de inversión y funcionamiento de las entidades que hacen parte del Presupuesto General del Distrito (Presupuesto Anual del Distrito, Presupuesto de las Empresas del Distrito y Presupuesto de los Fondos de Desarrollo Local) cobran gran importancia para el desarrollo de las diferentes políticas, planes, programas y proyectos públicos, y la materialización de los objetivos de igualdad y equidad en materia de género, resaltando que los recursos:

No son neutrales al género.

Viabilizan la provisión de bienes, servicios, programas y proyectos que aportan al cierre de brechas y a la construcción de condiciones de igualdad.

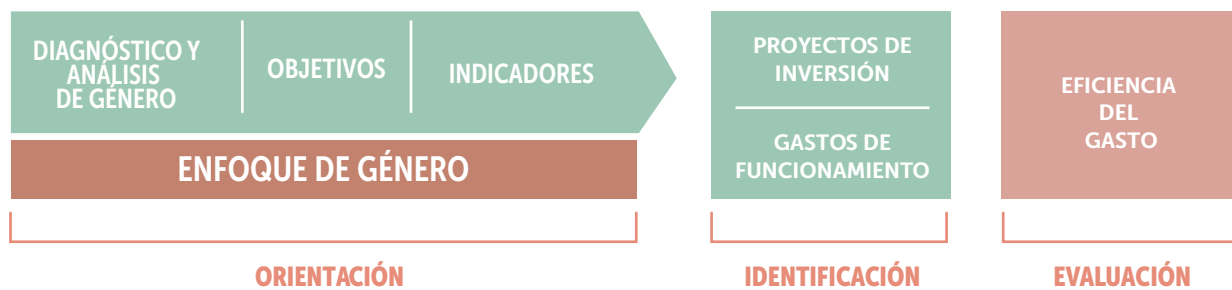
En concordancia con las directrices nacionales y distritales, la transversalización del enfoque de género acompaña todo el proceso de planeación y presupuestación, siendo el proceso de planeación fundamental para la definición de las necesidades y acciones para su resolución. Este proceso empieza desde la etapa de preinversión y culmina con la evaluación, tal como se indica en el ciclo de proceso de inversión.

Gráfico 2. Ciclo de proceso de inversión



Para garantizar la transversalización del enfoque de género en toda la cadena de valor es importante tomar en cuenta los lineamientos expuestos en las siguientes etapas.

Gráfico 3. Enfoque de género en la cadena de valor



Fuente: Adaptado de DNP

Dimensión de Gestión con Valores para Resultados. A través de esta dimensión se ejecutan las políticas definidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, contando con el talento humano disponible en la entidad. Por lo tanto, aquí se ejecutan las acciones encaminadas hacia la igualdad de género y en pro de la garantía de derechos de las mujeres.

Gráfico 4. Gestión con valores para resultados con enfoque de género



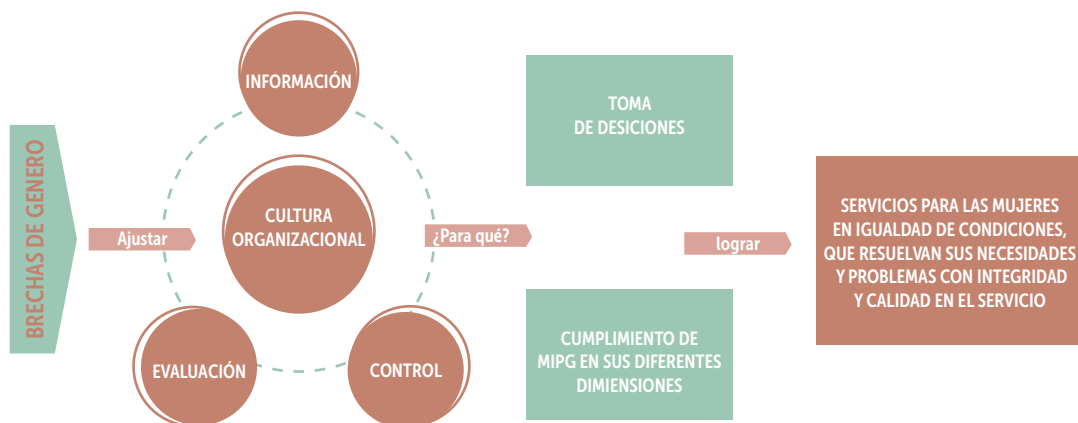
Fuente: Elaboración propia. Secretaría Distrital de la Mujer (2021).

Lo anterior requiere acciones concretas que incluyan los enfoques de género y diferencial en:

- El esquema de operación institucional, en sus procesos y procedimientos.
- Los mecanismos de consulta e información pública.
- Trámites o acceso a servicios de la entidad pública.
- Manejo de las denuncias, quejas y rendición de cuentas.

Dimensión de Evaluación de Resultados y Control Interno. Se busca que las entidades desarrollen una cultura organizacional que integre los enfoques de género y diferencial, fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua a partir del seguimiento a su gestión y desempeño. Esto se hace con el fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y medir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, la satisfacción de las necesidades o la resolución de los problemas de las mujeres de Bogotá. Para ello es importante fijar metas, productos y/o indicadores específicos que permitan contar con información más precisa.

Gráfico 5. Gestión de resultados con enfoque de género



Fuente: Elaboración propia. Secretaría Distrital de la Mujer (2021).

Lo anterior, a través de acciones que incluyan los enfoques de género y diferencial en:

- Monitoreo y supervisión del clima organizacional.
- Seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género y diferencial en los proyectos, planes, programa o estrategias.
- Medición de la percepción y satisfacción de las mujeres desde sus diversidades frente a los servicios y atención.

Dimensión de Información y Comunicación. Busca disminuir las desigualdades por razones de género en todos los procesos comunicativos a partir de la creación de canales que garanticen el adecuado acceso, almacenamiento y flujo de información interna y externa, que tengan en cuenta a las mujeres en sus diferencias y diversidad. Esto se logra con:

- Estrategias de comunicación con enfoque de género y diferencial para repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional.
- Adecuación de la política de transparencia desde los enfoques de género y diferencial.

Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación. La sistematización de los datos, información y la producción de conocimiento con los enfoques de género y diferencial son centrales para contar con una visión analítica e integral en la toma de decisiones. En otras palabras, es de vital importancia para disponer de argumentos sólidos que fundamenten la necesidad de las mujeres desde sus diversidades y proponer acciones puntuales para la garantía de sus derechos. Esto sucede a través de:

- Diagnóstico institucional sobre la incorporación de los enfoques de género y diferencial.
- Instrumentos e información generada en el sector público con enfoque de género y diferencial.
- Creación de espacios virtuales institucionales con información de interés para las mujeres.

Dimensión de Misionalidad de la Entidad. Se parte de reconocer e identificar las problemáticas y necesidades que tienen las mujeres de manera diferencial, para establecer objetivos de transformación de dichas problemáticas mediante acciones que eliminen las causas que impiden el acceso de las mujeres a los servicios y productos de la entidad. Lo anterior, mediante:

- Directrices del sector a las localidades sobre aplicación de criterios de viabilidad y elegibilidad de planes, programas y proyectos con enfoque de género y diferencial.
- Diseño e implementación de planes, programas y proyectos con los enfoques de género y diferencial.

Transversalización de los enfoques de género y diferencial para las mujeres en los procesos estratégicos y misionales

Se busca la incorporación de los enfoques de género y diferencial para mujeres en las políticas, estrategias, comunicaciones y acciones de la alta dirección, así como en su misionalidad, a través de sus políticas, planes, programas, proyectos y recursos.

A continuación, se presentan líneas, que se pueden incorporar en los procesos estratégicos y misionales, teniendo en cuenta la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de las entidades:

- Autonomía económica y acceso a activos por parte de las mujeres.
- Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones.
- Salud, derechos sexuales y derechos reproductivos.
- Educación para las mujeres y nuevas tecnologías.
- Derecho de las mujeres a vivir libres de violencias.
- Corresponsabilidad social y pública de los cuidados y las tareas del hogar.
- Desarrollo institucional y transformación cultural orientada a la igualdad de género.

A partir de lo anterior se adoptan los criterios para la formulación de políticas, planes, programas, proyectos, para la planificación presupuestal, para la administración de gestión del riesgo, y para el diseño y administración del Sistema Integrado de Gestión.

En el Distrito, la Guía de Formulación e Implementación de Políticas Públicas del Distrito (Secretaría Distrital de Planeación, 2019), establece la inclusión de los enfoques de derechos humanos, género, diferencial-poblacional, ambiental y territorial en las diferentes fases del ciclo de políticas. Así, es importante incidir en las diferentes etapas, para lo cual se necesita el acompañamiento de los equipos técnicos de género o profesionales de género que contribuyan a lograr que las políticas incorporen efectivamente los enfoques de género y diferencial a partir de análisis interseccionales. A continuación, se presentan las fases del ciclo de política, en qué consisten y se dan elementos sobre la incorporación de los enfoques de género y diferencial para mujeres.⁴

Transversalización de los enfoques de género y diferencial para las mujeres: Procesos de Apoyo

Frente a este proceso es importante realizar un análisis de género que permita identificar cómo está la entidad, al igual que su gestión interna y externa con respecto a la igualdad de género. Así, se obtendrá un diagnóstico institucional y participativo sobre los avances, limitaciones y oportunidades para la transversalización del enfoque de género y enfoque diferencial para las mujeres.

⁴ Se recomienda también consultar la guía del trazador presupuestal de equidad de género donde se brindan insumos específicos para incorporar la transversalidad de género en el ciclo de planeación y presupuestación distrital, así como categorías de orientación del gasto que contribuyen a formular políticas, programas y proyectos con enfoque interseccional.

Es necesario por lo tanto, que a partir del talento humano:

- Las políticas y procesos sean guiados por la conciliación y corresponsabilidad.
- Establezcan medidas frente a la diversidad sexual y la identidad de género.
- Integren en sus procesos de inducción y reinducción sensibilizaciones sobre los enfoques de género, diferencial y derechos de las mujeres.
- Evaluar las necesidades de procesos de sensibilización y capacitaciones en temas asociados al enfoque de género y diferencial.
- Integrar en las evaluaciones de desempeño la transversalización de género.
- Incorporar mecanismos y medidas para dar a conocer la ruta sobre el acoso laboral y acoso laboral sexual.

Transversalización de los enfoques de género y diferencial para las mujeres: Procesos de Evaluación

Incorporar el enfoque de género y el diferencial para mujeres en el proceso de evaluación permite identificar si se siguieron los pasos para el logro de las metas propuestas, es importante incorporar mecanismos participativos en el que se puedan recoger las voces de quienes participan desde diferentes niveles.

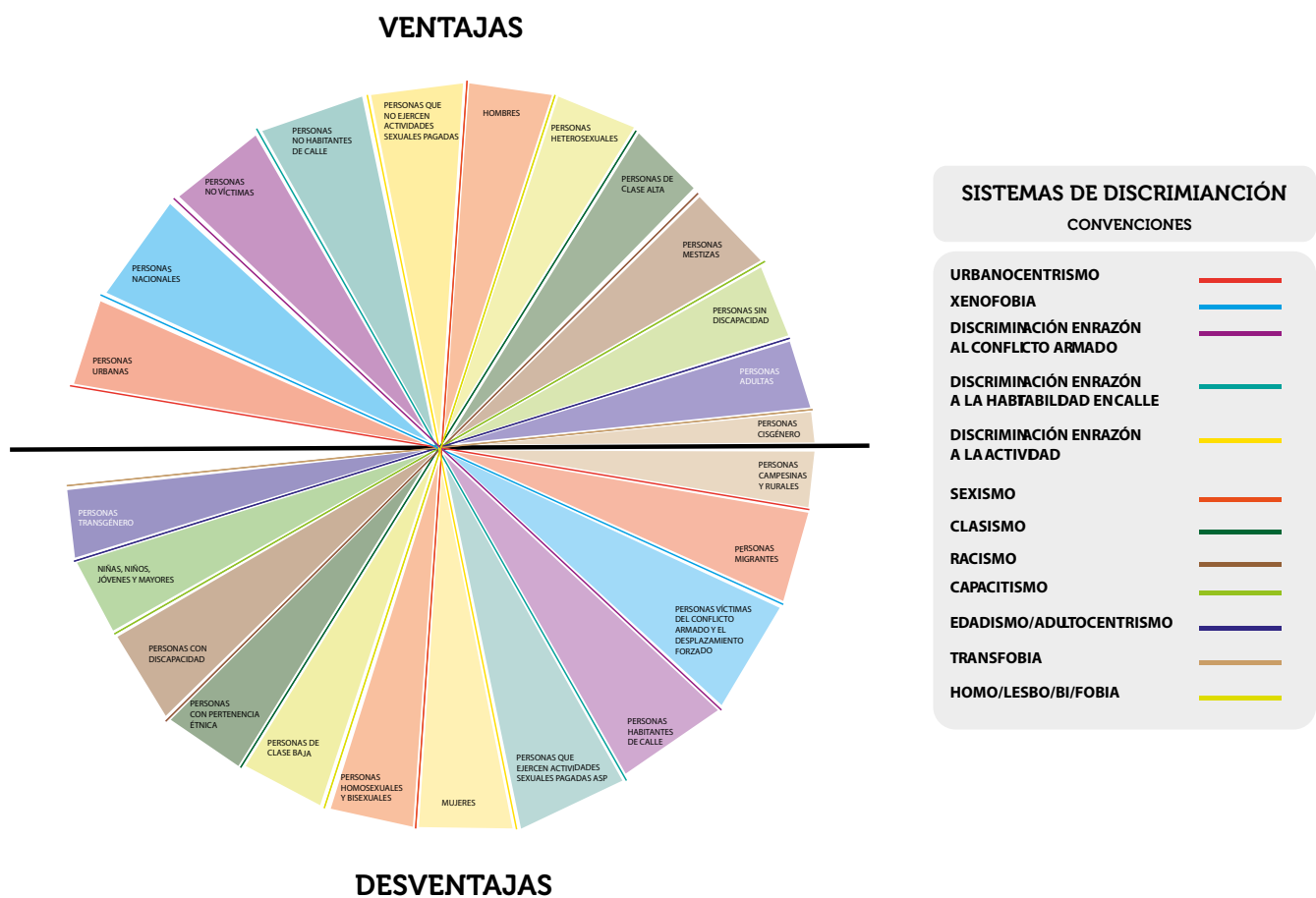
Interseccionalidad

Es importante comprender que, en todo el ciclo de la transversalización de los enfoques de género y diferencial para las mujeres:

- Se debe tener en cuenta a las mujeres de forma integral y en relación con su contexto comunitario, histórico, social y cultural.
- Es necesario mapear, conceptualizar y analizar propuestas o acciones que contribuyan al reconocimiento y garantía de derechos en relación con varios sistemas de discriminación que actúan simultáneamente.
- Identificar los puntos de intersección, relación e interdependencia entre las diferentes categorías identitarias, el contexto y los sistemas de discriminación que atraviesan a las mujeres, para comprender su posición y la complejidad de su situación específica para generar respuestas institucionales pertinentes y acordes con su realidad.
- Dirigir acciones afirmativas más eficaces, concretas y contextualizadas, al tener una mejor comprensión de las intersecciones en las poblaciones y las múltiples causas de desigualdad.
- Identificar el tipo de desigualdades que enfrentan las mujeres, las cuales se acentúan —o no— dependiendo de la intersección con otras formas de desigualdad. (Espinosa Fajardo, 2018)
- Usar diferentes modelos de análisis para entender la perpetuación de desigualdades en poblaciones etiquetadas como marginales, de difícil "manejo".

Así, la interseccionalidad permite entender cómo operan los sistemas de discriminación —como el sexismo, el clasismo, el racismo, el capacitismo, el edadismo, entre otros—, en un contexto específico, sin presuponer lo que ocurre y explorando su complejidad, como se observa en la siguiente gráfica:

Gráfico 4. Interseccionalidad



Fuente:Elaboración propia SDMujer (2021)

En la gráfica anterior se establece una relación entre grupos de personas con privilegios/ventajas, sin privilegios/desventajas y los sistemas de discriminación⁵.

La incorporación del análisis interseccional resulta fundamental en momentos de toma de decisiones o planeación de las políticas públicas, programas y proyectos. Por ello, debe estudiarse de manera general: 1) el contexto, tiempo y espacio de las intervenciones sociales y acciones del Estado con el fin de revelar suposiciones, estereotipos y parcialidades que crean o perpetúan desigualdades y privilegios, e 2) identificar alternativas de respuestas o soluciones que busquen reducir las desigualdades y promover la justicia social (Hankivsky y Jordan-Zachery, 2019).

⁵ El sexismo tiene lugar en las sociedades patriarcales en donde se considera que las mujeres y todo lo que se relaciona con ellas tiene un valor social y simbólico inferior con respecto a los varones.

El clasismo se refiere a la discriminación y opresión en base a la clase social y/o nivel socioeconómico.

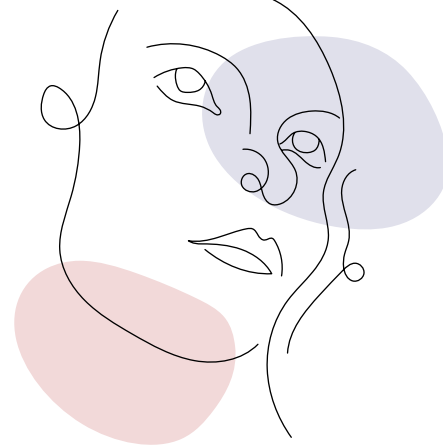
El racismo es el sistema de opresión que establece social, institucional y simbólicamente la supremacía y superioridad de las personas de raza blanca o de las personas que más se asemejen a ellas (tanto física como culturalmente).

El capacitismo denota, en general, una actitud o discurso que devalúa la discapacidad frente a la valoración positiva de la integridad corporal.

El edadismo es la discriminación y opresión en base a la edad. El adultocentrismo "(...) designa en nuestras sociedades una relación asimétrica y tensional de poder entre personas adultas y jóvenes, en la que las primeras tienen un puesto superior a las personas de menor edad.

La homofobia hace referencia al temor y rechazo hacia personas que son homosexuales, la lesbofobia hace referencia en el temor y rechazo hacia mujeres que son lesbianas, que lo parecen o que imaginariamente se asocian con estas. La bifobia hace referencia al miedo, rechazo u odio intenso y desproporcionado a personas bisexuales o percibidas como tales. La transfobia es víctima de la transfobia, es decir, el odio y el miedo a las personas transgénero y de género no convencional. El urbanocentrismo se refiere a la discriminación basada en la exacerbada valoración de la ciudad o lo urbano sobre el campo y lo rural. La xenofobia es el "rechazo y/o discriminación del que viene de fuera del grupo de pertenencia (esencialmente del grupo de pertenencia nacional o nación)" (Bouza, 2002. Tomado del CONPES 11 de 2020).

TRABAJO DESDE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER



La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con do servicios de apoyo, en el marco de la línea técnica que da al Distrito y sus entidades para la transversalización del enfoque de género, así como en su acompañamiento a la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (CONPES D.C., 14/2020) y la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas (CONPES D.C. 11/2019),.

- 1. Asistencia Técnica para la Transversalización del Enfoque de Género**, entendida como un conjunto de actividades técnicas y a la vez políticas, que tienen como objetivo proponer, orientar y monitorear las acciones de transversalización del enfoque de género, así como de las acciones en el marco de la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y la Política de Actividades Sexuales Pagadas. Apoya y contribuye al desarrollo de capacidades institucionales para orientar el quehacer institucional hacia la igualdad de género y en pro de la garantía de los derechos de las mujeres en toda su diversidad.
- 2. Seguimiento** a las acciones y actividades concertadas en el marco de la transversalización de género, la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y la Política de Actividades Sexuales Pagadas. Se entiende como el momento en que se gestiona, consolida, verifica y analiza la información reportada por parte de los sectores, permitiendo tomar decisiones en curso y efectuar ajustes que se encaminen al cumplimiento de los objetivos propuestos. De igual forma, implica el seguimiento y evaluación externa a la implementación de los pasos para la transversalización de género y diferencial para las mujeres al interior de las entidades.

En cuanto a las entidades, también se requiere de su compromiso a través de:

- 1. Profesionales de género.** Es importante que al interior de la entidad se cuente con personas con conocimientos o experiencia en enfoque de género o enfoque diferencial, que dinamice su transversalización al interior de la entidad y sirva como enlace interno y de articulación con el sector Mujeres y las instancias previstas, para la coordinación interinstitucional de los planes de transversalización de los enfoques de género y diferencial.
- 2. Equipo líder o coordinador de la transversalización de género y diferencial para mujeres.** A mediano y largo plazo es necesario contar con un equipo o grupo técnico de género. Estos pueden ser equipos interdisciplinarios de las diferentes dependencias de las entidades que conforman el sector con conocimientos en enfoque de género y diferencial, que permitan avanzar en su transversalización en cada sector, así como en el sostenimiento de la misma. Estos son los encargados de coordinar, generar e implementar lineamientos, guías, manuales y estrategias para este fin, de acuerdo con las pautas dadas por la Secretaría Distrital de la Mujer y los instrumentos normativos correspondientes. Estos equipos se reunirán en la mesa de trabajo de género del sector como mínimo una vez al mes, con el fin de gestionar, seguir, implementar y evaluar las acciones definidas para la transversalización en cada sector.



HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO Y EL ENFOQUE DIFERENCIAL PARA MUJERES

A continuación, se presenta un conjunto de herramientas para facilitar la comprensión y los análisis sobre los enfoques de género y diferencial para mujeres.

Proyectos de inversión

Para incorporar el enfoque de género se requiere siempre reconocer y tener en cuenta las necesidades, expectativas e intereses de hombres y mujeres en los diferentes temas que se aborden en los proyectos, para esto es importante que desde el diseño o la idea preliminar del proyecto se incluyan y consideren variables económicas, sociales, culturales, generacionales, étnicas y de género.

Durante esta etapa es clave entender cómo se presenta el acceso y control —de mujeres y hombres— sobre los recursos y beneficios que aporte el proyecto. Es importante considerar que pueden existir diferentes necesidades e intereses que enfrentan mujeres y hombres, a lo largo del curso de vida, por lo cual, se deben identificar las situaciones en salud de unas y otros.

Tabla 1: Lista de verificación para proyectos de inversión

| Lista de verificación en la fase de diagnóstico, diseño e identificación | | |
|--|----|----|
| Respecto a las personas o grupos de beneficiarias/os | Sí | No |
| ¿Se identificaron las necesidades, acceso a recursos y prioridades de hombres y mujeres en los distintos ámbitos sociales? (educación, salud, vivienda, trabajo, etc.) | | |
| ¿El proyecto refleja las necesidades y demandas diferenciadas de hombres y mujeres? ¿De qué forma? | | |
| ¿Fueron consultados tanto hombres como mujeres en la elaboración del proyecto? ¿Se consideraron los intereses de mujeres y hombres? | | |
| ¿Se han establecido mecanismos para asegurar que las mujeres sean incluidas en la del proyecto? | | |
| ¿Se han recogido datos desagregados por sexo que permitan identificar la división del trabajo así como las diferencias basadas en edades, grupos socioeconómicos y etnias? | | |
| Respecto a los objetivos y estrategias | Sí | No |

Lista de verificación en la fase de diagnóstico, diseño e identificación

| | | |
|---|----|----|
| ¿Se incorporó el enfoque de género en los documentos de soporte? | | |
| ¿Se aseguró que el equipo que tiene a su cargo el proyecto conozca y aplique el enfoque de género? | | |
| ¿Están las mujeres o grupos de mujeres identificadas explícitamente entre los beneficiarios del proyecto? | | |
| ¿Se han identificado indicadores con enfoque de género para diferenciar los objetivos y facilitar la ejecución y el seguimiento del proyecto? | | |
| ¿Se han identificado estrategias específicas para mujeres y para hombres, de acuerdo a cada etapa del curso de vida? | | |
| ¿El proyecto promueve prácticas que modifican los estereotipos y roles tradicionales de género, los cuales impactan de manera diferencial a mujeres y hombres? | | |
| ¿Reflejan los objetivos las necesidades de género (prácticas y estratégicas)? | | |
| ¿Se han identificado los obstáculos que pueden restringir o limitar la participación de hombres y mujeres? | | |
| ¿Se han identificado estrategias para afrontar tales situaciones? | | |
| ¿Se ha analizado quiénes entre las personas beneficiarias tendrán acceso y quienes tendrán control sobre los recursos que ofrece los beneficios que genera el proyecto? | | |
| Respecto al presupuesto | Sí | No |
| ¿Se han presupuestado adecuadamente las estrategias para favorecer la participación de mujeres y su acceso a los beneficios del proyecto? | | |
| ¿Está claro qué porcentaje del presupuesto total beneficiaria directamente a mujeres y hombres? | | |
| ¿Es el presupuesto adecuado para la consecución de los objetivos de igualdad de género? | | |
| ¿Se ha presupuestado la contratación de personal especializado en temas de género? | | |
| ¿Se ha presupuestado la realización de actividades de sensibilización y formación en temas de género en el marco del proyecto o de las instituciones involucradas? | | |
| Respecto a los recursos y obstáculos | Sí | No |
| ¿Se han evaluado las necesidades, los roles y las cargas de trabajo de las mujeres y los hombres? | | |
| ¿Se ha contemplado que los recursos y posiciones de hombres y mujeres son distintos? | | |
| ¿Se examinaron los posibles efectos (negativos y positivos) que tendría el proyecto en la vida de las mujeres y los hombres? | | |
| ¿Se ha hecho un análisis de los obstáculos a la participación de mujeres de diversos sectores y se han desarrollado estrategias para eliminar dichas barreras? | | |
| ¿Se han establecido diferencias entre la voluntad y los recursos (tiempo, responsabilidades, etc.) de las mujeres y hombres en relación a la participación en las actividades del proyecto? | | |

Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer (2021)

DISEÑO Y FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS



A continuación, se presenta una serie de pasos para incorporar los enfoques de género y diferencial de las mujeres de acuerdo a la Guía de Formulación de Política Pública de la Secretaría Distrital de Planeación.

Tabla 2: Lista de verificación para formulación de política pública

| Fase | En qué consiste | Pasos para la incorporación de los enfoques de género y diferencial para mujeres |
|--------------|--|---|
| Preparatoria | <p>Esta fase corresponde a la propuesta de estructuración de las políticas públicas a realizar, donde se definen: la situación problemática; la identificación de los sectores responsables y corresponsables; el esquema de participación; el cronograma de trabajo; y la estimación del presupuesto para la formulación de la política pública. En esta propuesta se esboza cómo se van a trabajar los enfoques. Desde la asistencia técnica, es importante trabajar para identificar cómo se puede incorporar el enfoque de género y el enfoque diferencial para mujeres de forma inicial. Esta es aprobada por el Comité de Viabilidad de Políticas Públicas de la Secretaría Distrital de Planeación.</p> <p>Producto: Documento de estructuración de la propuesta.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Conocer las instancias y espacios de coordinación con interés en la política que incidan frente al enfoque de género y enfoque diferencial, a saber: Consejo Consultivo de Mujeres, Comités Operativos Locales de Mujer y Género, Consejo Locales de Mujer y Género. <input type="checkbox"/> Conocer el marco normativo sobre el tema de política y su articulación con el enfoque de género y enfoque diferencial para mujeres. <input type="checkbox"/> Conocer y contar con herramientas de planificación y presupuestación sensible al género. <input type="checkbox"/> Contar con herramientas para sensibilizar sobre los enfoques de género y diferencial que se puedan implementar con los equipos de trabajo que van a liderar la formulación de la política. <input type="checkbox"/> Especificar en el esquema de participación cómo se involucrarán o vincularán a las mujeres en sus diferencias y diversidades, tanto de las ciudadanas como de los procesos organizativos que las representan. |

| Fase | En qué consiste | Pasos para la incorporación de los enfoques de género y diferencial para mujeres |
|------------------------------|---|---|
| <p>Agenda pública</p> | <p>En esta fase se desarrolla el esquema y la estrategia de participación. Para ello se requiere la identificación de: actores; convocatoria; ámbitos temáticos; alcance de la participación; y mecanismos y metodologías.</p> <p>Esta información se deberá detallar en el documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos que surge como resultado de dicha fase.</p> <p>En esta fase se realizan los análisis que deben incorporar los enfoques para que la propuesta de objetivos de la política recoja e incorpore acciones encaminadas a disminuir las brechas de género, la discriminación hacia las mujeres en su diferencia y diversidad, las violencias contra las mujeres y, en general, erradicar las desigualdades de género.</p> <p>Producto: Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Identificar el marco conceptual y marco normativo sobre el tema de política y su articulación con el enfoque de género y enfoque diferencial. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Identificación de grupos de interés de la política, tales como: personas vinculadas y receptoras directas, indirectas, implementadoras, tomadoras de decisiones, líderes y lideresas comunitarias. Para esto, es importante tener en cuenta cómo se garantiza la participación de las mujeres en toda su diversidad y las organizaciones en el marco del desarrollo de la estrategia de participación. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Realizar análisis de actores, identificando la posición y situación de las mujeres en toda su diversidad, teniendo en cuenta factores diferenciales tales como: pertenencia étnica, situación de discapacidad, entre otros. E involucrar activamente representantes de las mujeres en toda su diversidad. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Analizar las afectaciones de la problemática que sea asunto de la política con relación a las mujeres, sus intereses y necesidades. |
| <p>Formulación</p> | <p>En la fase de formulación se definen los objetivos de la política, la estructura que enmarcará las acciones propuestas y el plan de acción. Como producto de esta fase se debe elaborar el documento de política pública, el cual consolida los aspectos relevantes del documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos elaborado en la agenda pública, la estructura de la política y el plan de acción. Este documento, junto con sus anexos, debe ser presentado al CONPES D. C. para su aprobación. Es importante para esta fase trabajar con los sectores en la definición de productos que incorporen los enfoques de género y diferencial.</p> <p>Producto: Documento CONPES y Plan de acción.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Consolidar la información de las caracterizaciones, diagnósticos, e información de las etapas previas en los documentos, lineamientos, estrategias y manuales de la política pública con enfoques de género y diferencial. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Tener en cuenta los conceptos y marcos normativos de los enfoques de género y diferencial en el momento de la formulación de las políticas, programas y proyectos. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Contemplar las posibles barreras de acceso a los servicios que las mujeres en toda su diversidad enfrentan o que pueden enfrentar en la implementación de la política pública. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Garantizar la participación de las mujeres en toda su diversidad, con el fin de que sus aportes (necesidades, intereses y demandas) sean tenidos en cuenta en la formulación de los objetivos y concertación del plan de acción de la política pública. |

| Fase | En qué consiste | Pasos para la incorporación de los enfoques de género y diferencial para mujeres |
|---------------------------------|---|--|
| Implementación | <p>Después de aprobado el documento CONPES D. C. y su matriz de plan de acción, se inicia la fase de implementación de la política por parte de los sectores responsables y corresponsables, que permitirá dar cumplimiento a los productos y resultados esperados de la política pública.</p> <p>Producto: Acompañamiento a los sectores para la implementación de la política.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diseñar las acciones, cronogramas, responsables, recursos y actividades necesarias para la implementación de las políticas, programas, proyectos y recursos, teniendo en cuenta cómo estas acciones pueden afectar directa o indirectamente a las mujeres en toda su diversidad. Revisar acción sin daño. <input type="checkbox"/> Obtención de información primaria con enfoques de género y diferencial en las actividades de terreno o de encuentro directo con las poblaciones beneficiarias de la política pública. |
| Seguimiento y Evaluación | <p>Representa la fuente principal de información para el ajuste de políticas en todas sus fases. Es una herramienta de gestión pública de la Administración focalizada en "orientar su accionar hacia resultados, identificando avances, fortalezas, debilidades y logros alcanzados en el ejercicio de una política". De igual manera, permite la articulación con las entidades Distritales, "para incidir en el logro efectivo de resultados sociales relevantes, el reconocimiento de buenas prácticas y la mejora continua", identificando información sobre el avance cuantitativo, cualitativo y la ejecución presupuestal.</p> <p>Producto: Reportes semestrales de seguimiento de la política pública.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Consolidar líneas base para poder realizar evaluaciones posteriores a la implementación de la política, teniendo en cuenta la recolección de información cuantitativa y cualitativa con enfoques de género y diferencial. <input type="checkbox"/> Realizar el seguimiento de la política, programa o proyecto teniendo en cuenta a las beneficiarias, y actores involucrados. Esto implica construir bases de datos, indicadores y demás teniendo en cuenta variables tales como: sexo, identidad de género, edad, discapacidades, grupos étnicos, ubicación geográfica (rural/urbana). <input type="checkbox"/> Realizar evaluaciones posteriores a la política con especial atención a sus resultados, efectos e impactos en las mujeres en toda su diversidad y en la reducción de desigualdades. |

Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer (2021)

Clima laboral e igualdad de género

Es importante que la entidad evalúe como está con respecto a la igualdad de género, esto no es sencillo, pero es importante para promover cambios. En este sentido, se presentan un conjunto de preguntas orientadoras para hacerlas con las y los servidores públicos, contratistas y colaboradores y colaboradoras.

Tabla 3: Lista de verificación en la fase de diagnóstico, diseño e identificación

| Pregunta | Grado de acuerdo | | | |
|---|------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Todas las personas son tratadas y valoradas igualmente por colegas sin importar la jerarquía. | | | | |
| Todas las personas se sienten seguras, cómodas, capacitadas y respetadas en su lugar de trabajo. | | | | |
| Todas las personas saben que el logro de la igualdad de género y garantizar los derechos de las mujeres es parte de la entidad. | | | | |
| Todas las personas tienen conocimientos y entendimiento sobre el concepto de género, las desigualdades de género y desde el enfoque diferencial para mujeres. | | | | |
| Se conocen y es claro para todas las personas que el acoso y la discriminación se toman en serio y se general acciones en la entidad. | | | | |
| Lenguaje, bromas y comentarios sexistas y/o inapropiados son raros y opuestos a la moral de la organización. | | | | |

Fuente: SDMujer 82021), elaborado con base en la Guía práctica para la transversalidad de género 2018 – OXFAM México.

Tabla 4: Conceptos del Enfoque Diferencial

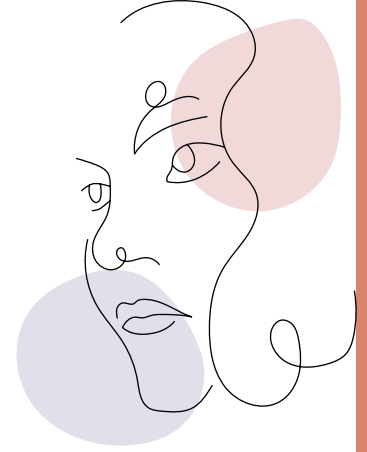
| Concepto | Descripción |
|---------------------------|--|
| <p>Pertenencia étnica</p> | <p>La Constitución Política reconoce que “El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana”. En esta línea, la Corte Constitucional ha reconocido la importancia de la diversidad étnica y cultural.</p> <p>La pertenencia étnica de las mujeres hace referencia a la construcción identitaria de las mujeres, como parte de un grupo en el que comparten una lengua, una cultura, una historia, o una tradición común. En el territorio bogotano conviven mujeres que hacen parte de los diferentes grupos como las mujeres negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, indígenas y gitanas.</p> <p>En el caso de las mujeres negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras es necesario resaltar que la Ley 70 de 1993 ha reconocido su cultura, historia, tradiciones y costumbres propias. De igual modo, dentro de este grupo se presenta una gran diversidad racial, lingüística y folclórica (Grueso et al, 2007, p. 4).</p> <p>Es importante tener en cuenta que en el caso de las mujeres indígenas en Bogotá proceden de alguno de los 102 pueblos originarios que habitan el país. Su reconocimiento parte de la experiencia de vivencias alrededor de prácticas culturales, usos y costumbres. Muchas de sus prácticas se encuentran orientadas hacia la transmisión de la herencia cultural y procesos de pervivencia de sus pueblos y comunidades. En Bogotá D. C. hay catorce pueblos indígenas organizados: Pijao, Kichwa, Eperara, Muisca (Bosa y Suba), Inga, Misak, Wounaan, Yanacuna, Nasa, Uitoto, Camentsa, Pastos y Tubú.</p> <p>Frente a las mujeres gitanas, es importante resaltar que el pueblo Rrom o Gitano tiene presencia en el país desde la época de la colonia. Este se caracteriza por una riqueza cultural y tradiciones profundamente arraigadas que buscan mantener y preservar.</p> |
| <p>Curso de Vida</p> | <p>Las etapas del ciclo vital dan cuenta de diferentes momentos del desarrollo de las personas que tienen que ver tanto con la edad, como con las experiencias que ocurren a lo largo de la vida. Aunque la mayoría de las etapas del ciclo vital se encuentran delimitadas por diferentes grupos etarios, los significados que adquieren estos momentos de la vida se encuentran atravesados por otras marcas identitarias como la pertinencia étnica, el lugar de origen, la identidad de género, la orientación sexual, entre otros. La Corte Constitucional ha reconocido la protección reforzada de las niñas y adolescentes, entendiendo que “la familia, la sociedad y el Estado están obligados a asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos, siempre orientados por el criterio primordial de la prevalencia del interés superior de los niños, niñas y adolescentes, como sujetos de protección constitucional” (Corte Constitucional, Sentencia T-468 de 2018). Por otro lado, también reconoce la protección reforzada de las personas mayores, entendiendo que están en condición de vulnerabilidad, ya que sufren “opresión, maltrato o abandono”, lo que les somete a situaciones de desigualdad y precariedad (Corte Constitucional, Sentencia T-252 de 2018).</p> <p>Es importante reconocer a las niñas que se encuentran entre la edad de 0 a 12 años, entendiendo que este proceso es vital para la socialización y educación de las personas. Adicionalmente, es en la niñez cuando las mujeres suelen aprender e interiorizar roles y estereotipos que reproducen las desigualdades entre hombres y mujeres. Por su parte, las adolescentes y mujeres jóvenes se reconocen legalmente entre los 14 y los 28 años. En esta trayectoria hay dos etapas importantes que mencionar: por una parte, el momento de la adolescencia donde se constituyen decisiones frente a su cuerpo, vida y relaciones sociales. Por otra parte, la consolidación de la juventud como la etapa que fortalece la autonomía y acciones en la vida social, pública y política.</p> <p>Las mujeres adultas son aquellas entre los 29 y los 59 años, período que a menudo coincide con la mayor parte de su vida productiva y reproductiva. Esta etapa comprende la mayoría de la vida de las mujeres. Es un momento en el que consolidan su vida familiar, económica, política, profesional y participativa.</p> <p>Las mujeres mayores se encuentran entre los 60 años de edad en adelante. Conforme al proceso demográfico de envejecimiento poblacional que atraviesa actualmente Bogotá, es común que el grupo de mujeres que se encuentran en esta etapa se esté incrementando. Esta edad se caracteriza por necesidades específicas de cuidado, el fin de la edad reproductiva y una participación importante en la provisión de cuidados a otras personas (hombres, personas con discapacidad y niños/as).</p> |

| Concepto | Descripción |
|---|--|
| Orientación sexual e identidad de género | <p>La orientación sexual u orientación erótica y/o afectiva es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y/o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Yogyakarta, 2006). En esta categoría se encuentran las mujeres lesbianas cuyo deseo sexual y afectivo se orienta hacia personas de su mismo género —es decir, hacia otras mujeres—, las mujeres bisexuales que sienten atracción tanto por personas de su mismo género como de otro género —es decir, por hombres y por mujeres—, y pansexual que dirigen el deseo afectivo-erótico y emocional hacia cualquier persona independiente de su orientación sexual e identidad de género.</p> <p>Por su lado, la identidad de género hace referencia a la construcción identitaria de las personas dentro del espectro de lo femenino y lo masculino o por fuera de este. La Corte Constitucional, haciendo referencia a los principios Yogyakarta ha definido la identidad de género como "la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo" (Corte Constitucional, Sentencia T-099 de 2015).</p> <p>Cabe resaltar que existen otras categorías importantes como la expresión de género, la intersexualidad, la identidad Queer y de personas no conformes con el género, que pueden determinar otras formas de entender el espectro de diversidad sexual y de género, que no corresponden con la tradición heteronormativa.</p> <p>De acuerdo con varios pronunciamientos de la Corte Constitucional en diversas sentencias (C-098 de 1996, la SU337 de 1999, T-551 de 1999, la C-507 de 1999, la T-1096 de 2004, C-044 de 2004 entre otras), la orientación sexual, la identidad de género y la diversidad sexual, de manera explícita se consideran condiciones de la autonomía personal protegidas por la Constitución y llama la atención sobre la necesidad de desarrollar normas que eviten formas de discriminación y protejan a las personas homosexuales y transgénero de la vulneración de sus derechos.</p> |
| Ubicación geográfica e identidad cultural | <p>Esta categoría hace referencia al espacio geográfico en el que las mujeres desarrollan su vida y su relación con una identidad cultural. En Bogotá, la diferencia más importante en términos geográficos tiene que ver con el posicionamiento dentro del espacio urbano o rural.</p> <p>El artículo 2 de la Ley 731 del 2002 define a las mujeres rurales como aquellas que independientemente del lugar en el que vivan desarrollan una actividad productiva que está relacionada con lo rural. La actividad rural comprende desde las actividades tradicionales hasta las no tradicionales y otros nuevos campos de oportunidad, en una nueva perspectiva de ruralidad que reconoce los estrechos vínculos entre lo rural y lo urbano.</p> <p>De acuerdo con lo anterior, se identifican mujeres campesinas y rurales. Es importante tener en cuenta que todas las mujeres campesinas son rurales, pero no todas las mujeres rurales son campesinas, y en la lógica de las acciones afirmativas, la Corte Constitucional reconoce que "(...) los campesinos y los trabajadores rurales son sujeto de especial protección constitucional en determinados escenarios. Lo anterior, atendiendo a las condiciones de vulneración y discriminación que los han afectado históricamente, de una parte, y, de la otra, a los cambios profundos que se están produciendo, tanto en materia de producción de alimentos, como en los usos y la explotación de los recursos naturales" (Corte Constitucional, Sentencia C-077 de 2017).</p> |
| Situación geopolítica | <p>La situación geopolítica es una categoría contingente que se encuentra enmarcada por los escenarios de conflicto, desplazamiento y migración. En este sentido, es una categoría que se adquiere como resultado de una experiencia específica que tiene como consecuencia el ser población vulnerable. En el contexto actual de Bogotá, esta situación se encuentra relacionada con el desplazamiento forzado interno, la condición de refugiado y la migración interna e internacional.</p> <p>Según la Organización Internacional para las Migraciones, una persona migrante es toda aquella que se traslada fuera de su residencia habitual ya sea dentro de su mismo país o desplazándose hacia otro país (OIM, s. f.). Aunque históricamente Colombia ha sido un país expulsor de población, desde el 2016 se ha convertido en uno de los principales destinos de la población migrante venezolana. Las mujeres migrantes enfrentan diferentes formas de xenofobia y discriminación. Por su lado, de acuerdo con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, las personas refugiadas se diferencian de las migrantes por el hecho de que la migración es resultado de la necesidad de poner a salvo su vida dadas las condiciones de peligro de su país de origen (ACNUR, s. f.). Las mujeres refugiadas se encuentran en la búsqueda de asilo para proteger su vida. Como resultado del fenómeno migratorio de origen venezolano, es cada vez más común que en Colombia y en Bogotá se encuentren mujeres refugiadas.</p> |

| Concepto | Descripción |
|------------------------------------|--|
| Discapacidad | <p>La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2008) reconoce en el marco del modelo social de la discapacidad, que la discapacidad no es una condición intrínseca de las personas, sino de la interacción de la diversidad funcional con una serie de barreras y limitantes sociales que impiden la inclusión plena de las personas con discapacidad. Adicionalmente, reconoce en su artículo 6 que las mujeres y las niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y que se deben adoptar las medidas pertinentes para su pleno desarrollo. En el modelo social de la discapacidad, se la entiende como una forma de diversidad humana, lo cual reta su concepción limitada a un diagnóstico o condición médica. La Convención reconoce la discapacidad física, intelectual o cognitiva, sensorial, psicosocial y múltiple, desde la diversidad de características y situaciones que pueden generar diversas experiencias de vida.</p> |
| Actividades Sexuales Pagadas (ASP) | <p>La Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas 2020-2024 reconoce que estas son actividades económicas complejas, que involucran la interacción de diferentes actores y generan problemáticas específicas. Según la caracterización adelantada por la Secretaría Distrital de la Mujer en 2017, las mujeres representan el 98,3% de las personas que realizan actividades sexuales pagadas (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2019). Las mujeres que realizan actividades sexuales pagadas suelen ser objeto de violencia y discriminación, a la vez que enfrentan exclusión social, política y económica. La Corte Constitucional ha reconocido que las mujeres en actividades sexuales pagadas han sido marginadas y viven en un contexto social de exclusión y subordinación, por lo que cuentan con una especial protección constitucional (Corte Constitucional, sentencias T-629 de 2010; T-736 de 2015; T-594-2016).</p> |
| Habitabilidad en calle | <p>El Decreto 560 de 2015 adopta la Política Pública Distrital para el Fenómeno de Habitabilidad en Calle (Decreto 560 de 2015), la cual reconoce la importancia de trabajar hacia la igualdad entre hombres y mujeres, así como ciertas formas de violencias que afectan a las mujeres habitantes de calle. Según la encuesta de habitantes de calle de Bogotá, en el 2017 había 9538 personas en situación de calle, de las cuales el 11,1% son mujeres (SDIS, s. f.).</p> <p>Las categorías establecidas en esta Política Pública para comprender este fenómeno son las siguientes: La mujer que haya permanecido entre tres (3) meses y hasta un (1) año en situación de calle será considerada mujer habitante de calle transitoria; las mujeres habitantes de calle permanentes son aquellas mujeres que hayan permanecido por más de un (1) año en situación de calle con factores de permanencia y reincidencia arraigados. Así mismo, se trabaja con mujeres que se considera se encuentran en riesgo de habitar calle, las cuales por circunstancias de fuerza mayor o de manera voluntaria, permanecen en calle entre un (1) día y hasta siete (7) días, así mismo si las mujeres permanecen entre ocho (8) días y hasta por tres (3) meses en calle y paga diarios, desarrollando hábitos de vida en calle, están en "alto riesgo" de habitar calle.</p> |

Fuente: Elaboración propia SDMujer (2021).

BIBLIOGRAFÍA



Acuerdo 490, Por el cual se crean el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer y se expiden otras disposiciones. Registro Distrital 4919 (3 de julio de 2012).

Arango, L. G y Viveros, M. (2011). El género: Una categoría útil para las ciencias sociales. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia

Ajuntament de Terrassa (2019). Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales. Recuperado de <http://igualtatsconnect.cat/>

Agencia española para la cooperación internacional para el Desarrollo (AECID). (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Madrid: Agencia española para la cooperación internacional para el Desarrollo (AECID).

Ajuntament de Barcelona. (s. f.) Para construir un mundo más igualitario. Guía para una comunicación inclusiva. Documento inédito.

AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del medio ambiente y el cambio climático. Madrid: AECID. Recuperado de <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/151015guiaTMA.pdf>

Alta Consejería para las víctimas la Paz y la reconciliación (2018) https://victimasbogota.gov.co/sites/default/files/observatorio/DIAGNOSTICO%20DE%20CONDICIONES%20PARA%20LA%20CONSTRUCCION%20DE%20PAZ%20EN%20BOGOTA_2018.pdf

ACNUR (s. f.). "¿'Refugiado' o 'Migrante'? ¿Cuál es el término correcto?" Adrian Edwards. Recuperado de <https://www.acnur.org/noticias/noticia/2016/7/5b9008e74/refugiado-o-migrante-cual-es-el-termino-correcto.html>

Alcaldía de Bogotá. (2020). Bases del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024. Documento inédito. Recuperado de <http://www.sdp.gov.co/micrositios/pdd-2020-2024/documentos>

Alcaldía Mayor de Bogotá (2019) CONPES D.C. "Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas 2020-2029". Documento inédito. Recuperado de http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_11_sdmujer_doc_conpes_pp_asp-convertido.pdf

Bareiro, L. (2017). Entre la igualdad legal y la discriminación de hecho: Recomendaciones del Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) a los Estados de América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/project/files/entre_la_igualdad_le-

gal_y_la_discriminacion_de_hecho_0.pdf

Corte Constitucional de Colombia.

Sentencias:

- T-025 de 2004
- T-826 de 2004
- T-881 de 2008
- T-062 4 de 2011
- T-099 de 2015
- T-594 de 2016
- T-594 de 2016
- T-293 de 2017
- T-252 de 2017
- C-077 de 2017
- T-468 de 2018
- T-052 de 2018
- T-252 de 2018
- T-063 de 2019
- T- 398 de 2019

Autos

- A-004 de 2009
- A-005 de 2009

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2018). Shuvlia: Aportes sobre la situación de las mujeres Rom en Colombia. Documento inédito. Recuperado de <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/Shuvlia-Aportes-situacion-mujeres-ROM-Colombia.pdf>

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2016). Guía de Lenguaje inclusivo de género. Santiago de Chile.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review* 43(6), 1241-1299. doi:10.2307/1229039

Decreto 001 por medio del cual establece la Estructura Organizacional y funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones. Registro Distrital 5040. (Enero 9 de 2013).

Decreto 558 por medio del cual se adopta la Política Pública Distrital para el Fenómeno de Habitabilidad en Calle y se derogan los Decretos Distritales Nos 136 de 2005 y 170 de 2007. Registro Distrital 5740. (Diciembre 21 de 2015).

Decreto 560 por medio del cual se adopta la Política Pública Distrital para el Fenómeno de Habitabilidad en Calle y se derogan los Decretos Distritales Nos 136 de 2005 y 170 de 2007. Registro Distrital 5740. (Diciembre 23 de 2015).

DNP (2016). Lineamientos para la implementación del enfoque de derechos y la atención diferencial a grupos étnicos en la gestión de las entidades territoriales. Bogotá: Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Lineamientos%20Enfoque%20Diferencial%20ÉTNICO%20VPublicable%20FINAL%20260216.pdf>

Emakunde. (s. f.). Presupuestos públicos en clave de género. Documento inédito.

Espinosa-Fajardo, J. (2018). Guía de género para políticas públicas más transformadoras. OXFAM Intermón: Barcelona. Recuperado de http://genderobservatory.com/wp-content/uploads/2018/02/ESPINOSA_FAJARDO_Gu%C3%ADa_de_g%C3%A9nero_para_pol%C3%ADticas_p%C3%ABlicas_m%C3%A1s_transformadoras.pdf

Fraser, N. (1995). From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a 'postsocialist' age. *New Left Review* 212, 68–92.

Fundación MUJERES. (2008). Buenas prácticas para integrar las prácticas de género en las empresas. España: Fundación MUJERES.

García Becerra, A. (2009). Tacones, siliconas, hormonas y otras críticas al sistema sexo-género. *Revista Colombiana de Antropología* 45(1) 119-146. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1050/105012398005.pdf>

Hankivsky, O., y Jordan-Zachery, J. S. (2019). *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy*. Springer.

Hill Collins, P. (2012). Rasgos Distintivos del Pensamiento Feminista Negro. En Jabardo, M. (ed) *Feminismos negros: Una antología*. Madrid: Traficantes de Sueños. Recuperado de <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Feminismos%20negros-TdS.pdf>

Kabeer, N. (2015) Gender, poverty, and inequality: a brief history of feminist contributions in the field of international development. *Gender & Development* 23(2), 189-205.

Lesmes, S. (2013). Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer.

Nussbaum, M. (2007). *Las fronteras de la justicia*. Barcelona: Paidós.

Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades: propuestas para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.

OIM (s. f.). ¿Quién es un migrante? Portada. Recuperado de <https://www.iom.int/es/quien-es-un-migrante>

ONU (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Documento inédito. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

OXFAM (2018). *Guía práctica para la transversalidad de género*. México.

Pérez-Garzón, C. A. (2018). ¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional. *Revista Derecho del Estado* 43, 67-106. doi: <https://doi.org/10.18601/01229893.n43.04>

Secretaría Distrital de Integración Social. Enfoque diferencial para mujeres en la Secretaría de Integración Social. Recuperado de <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/politicas-publicas/la-sdis-aporta-a-la-implementacion/politica-publica-enfoque-diferencial>

Secretaría Distrital de Integración Social. (s. f.). 'Mujeres habitantes de calle también son víctimas del machismo': Unal. Cindy Castilblanco. Recuperado de <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/integracion-social/mujeres-habitantes-de-calle-en-bogota-son-victimas-de-machismo-y-abuso>

Secretaría Distrital de Planeación. (2020). CONPES: Política Pública de Mujeres y Equidad de Género – PPMYEG No. 14 de 2020.

Symington, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico. Documento inédito.

Urbieto Iceta, M., y Fernández, M. (2014). Guía para empresas sobre igualdad en la contratación. Ciudad: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Minsalud (s.f) <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/Transversalizacion-del-enfoque-de-genero.aspx>

Unidad de Víctimas, (s. f.). Mujeres y Conflicto armado. Documento inédito. Recuperado de <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/mujeres.PDF>

Williams, F. (2016). Critical Thinking in Social Policy: The Challenges of Past, Present and Future. *Social Policy and Administration* 50(6), pp. 628-647.