



Igualdad de género

Metodología para la sensibilización
de servidoras y servidores públicos

POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO



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

María Elena Ordóñez García

Sonia Mireya Torres Rincón

Martina Cocco

Carol Rojas Duarte

María del Carmen Morales Palomino

Sofía Sánchez Valencia

Bogotá, D.C. 2023

Contenido



Igualdad de género

METODOLOGÍA PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS

Ficha metodológica	5
Actividad 1. Reconociéndonos desde la igualdad	6
Actividad 2. Situaciones y factores de desigualdad de género	9
Actividad 3. ¿Cómo avanzar en la igualdad real?	22
Actividad 4. Evaluación.....	33
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de facilitadoras y facilitadores	34
Anexo 2. Formato de evaluación participantes.....	35
Bibliografía	37



Igualdad de género

Metodología para la sensibilización de servidoras y servidores públicos

Ficha metodológica



Población a quien va dirigida

- Servidores/as públicos/as de los 15 sectores y sus entidades adscritas y vinculadas del Distrito.

Objetivo general

- Brindar herramientas conceptuales, técnicas y pedagógicas para la incorporación de la igualdad de género en los procesos misionales e institucionales de las entidades del Distrito Capital.

Objetivos específicos

- Promover la reflexión desde una perspectiva interseccional sobre la situación de discriminación en contra de las mujeres en la sociedad en general, y al interior de las instituciones en particular, que vulneran los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad.
- Promover un espacio de intercambio de vivencias y experiencias que propicie la integración del grupo y el reconocimiento de cada participante como sujetas/os de transformación de condiciones que sustentan las desigualdades por razones de género.

Resultados / Logros esperados

- Se espera que las y los participantes del taller:
 - Se apropien de herramientas técnicas y pedagógicas para la aplicación del enfoque de género a nivel institucional y social.
 - Reconozcan e identifiquen situaciones de discriminación y vulnerabilidad de derechos en contra de las mujeres que ocurren en la sociedad y, en particular en las instituciones, y la importancia de incorporar el enfoque de género para su erradicación y garantía de los derechos de las mujeres.
 - Participen activamente en el espacio, reconociéndose como sujetas y sujetos de derechos y de transformación de condiciones que sustentan las desigualdades por razones de género.

Duración estimada

- Esta metodología tiene una duración de dos (2) horas.

Desarrollo de las actividades



Actividad 1. Reconociéndonos desde la igualdad

20 minutos 

El objetivo de esta actividad es promover un espacio de intercambio de vivencias y experiencias que propicie la integración del grupo y el reconocimiento de cada participante como sujetas/os de transformación de condiciones que sustentan las desigualdades por razones de género.

Paso a paso modalidad presencial

1. Quien facilita presentará la actividad especificando su objetivo general, enunciando los momentos que la componen y explicando el tipo de participación que se espera de cada participante. Según el número de participantes, se organizará la actividad para realizarla individual, en duplas o en grupos.
2. Se organizan duplas o grupos de 3 a 5 personas, a través de la estrategia que defina quien facilita.
3. Se invita a que las y los participantes escriban en un papel una experiencia de discriminación que hayan vivido personalmente o de la cual hayan tenido conocimiento de alguien cercano.

En otro papel deben escribir una buena práctica de igualdad de género que

hayan promovido o hayan presenciado en su vida personal, familiar, laboral y/o comunitaria. Deberán escribir por qué es tan valiosa esta buena práctica. Para ello, se establece un tiempo de 3 minutos.

4. Posteriormente, al interior de cada grupo se ponen en bolsas separadas los papeles con las experiencias de discriminación y las buenas prácticas de promoción de igualdad de género y cada participante saca un papel al azar y lo lee en voz alta.
5. Enseguida se abre el espacio para que se comente entre todos y todas sobre estas experiencias y cómo las mismas han marcado de manera positiva o negativa nuestra vida personal y profesional y qué satisfacciones nos han generado en el caso de las buenas prácticas.
6. Al finalizar se responde la siguiente pregunta:
 - ¿Qué fue lo que más le sorprendió?
7. Quien facilita guiará la reflexión hacia la importancia del reconocimiento de las experiencias individuales y colectivas que transforman condiciones de desigualdad, la desnaturalización y desaprendizaje de los mandatos y normas de género patriarcales.

Materiales

- Papeles (según número de participantes) y 2 bolsas o sobres
- Marcadores punta fina o esferos
- Tablero o cartelera
- Marcadores para tablero o cartelera

Variación en la modalidad virtual

1. Se realiza el ejercicio de manera individual. Cada participante, de manera voluntaria, comparte su experiencia de discriminación personal vivida y/o una buena práctica de igualdad de género.

Se escuchan como mínimo 5 experiencias en cada categoría (discriminaciones y buenas prácticas de igualdad de género).

2. Enseguida, se abre el espacio para comentar entre todos y todas sobre estas

experiencias, cómo las mismas han marcado nuestra vida personal y profesional y qué satisfacciones nos han generado en el caso de las buenas prácticas.

3. Al finalizar se responde a la siguiente pregunta:

- ¿Qué fue lo que más le sorprendió en este ejercicio?

Actividad 2.

Situaciones y factores de desigualdad de género

40 minutos 

El objetivo es promover la reflexión sobre las situaciones de discriminación en contra de las mujeres por razones de género en la sociedad en general, y al interior de las instituciones en particular, que vulneran los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

El resultado que se espera obtener al final de la actividad es que las y los participantes reconozcan e identifiquen situaciones de discriminación y vulneración de derechos de las mujeres y la importancia de incorporar el enfoque de género para su erradicación y garantía de los derechos de las mujeres.

Paso a paso modalidad presencial

1. Se abre la actividad mostrando el siguiente video sobre la igualdad de género dentro de la Objetivos de Desarrollo Sostenible de Unesco.



Igualdad de género

Unesco

<https://youtu.be/FUbaOVtykRk>

2. Para realizar la introducción del tema, se realizan unas preguntas para promover la discusión de las y los participantes. Dependiendo de su número, se puede sugerir una división en grupos para que la participación sea más activa. Lo ideal es que los grupos sean de máximo 5 personas.

- ¿Qué les llama la atención de este video? ¿Por qué?
- ¿Qué discriminaciones y desigualdades nos menciona el video?
- En su trabajo cotidiano en la entidad, ¿de qué manera se aborda la igualdad de género? ¿cuáles aspectos de los mencionados en el video les son familiares en su trabajo?
- ¿Qué hace la entidad desde su misionalidad para la igualdad de género? ¿de qué manera considera que se pueden mejorar programas, proyectos y planes de la entidad para contribuir a la igualdad de género?
- ¿Cuáles creen que son los obstáculos en la entidad para contribuir a la igualdad de género? ¿Cómo se pueden superar?

Se socializan brevemente las respuestas de cada grupo y la facilitadora anota las ideas principales en un tablero.

3. Se pasa entonces a una aclaración conceptual, utilizando las ideas que son mencionadas en el tablero, haciendo énfasis en los siguientes conceptos: sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estereotipos de género, roles de género, enfoque de género, interseccionalidad, discriminación y desigualdades por género, barreras de acceso y acciones afirmativas, diferencia entre equidad e igualdad de género.
4. Para dinamizar el espacio, se pregunta a las personas qué saben de cada concepto, para luego brindar una definición, pidiendo a las personas, cuando aplica, que hagan un ejemplo. Se proyectan entonces las definiciones, complementando con ejemplos pertinentes (ver presentación de apoyo).
5. Enseguida, quien facilita el ejercicio amplía el concepto de igualdad, mencionando que para hablar de igualdad es necesario el reconocimiento de las diferencias. Se presenta el concepto de igualdad de género, diferencia y desigualdad desde la perspectiva garantista, como principio y fin de los derechos humanos.
6. Sucesivamente, se explican cuatro formas de considerar la igualdad de género en los sistemas jurídicos e instrumentos de política pública, a través de la siguiente gráfica:

Gráfica 1. Modelos jurídicos de igualdad



Fuente: Elaboración propia, basada en Ferrajoli, 2009.

Variación en la modalidad virtual

1. Luego de ver el video, se presentarán las preguntas orientadoras, invitando las personas a pedir la palabra levantando la mano y abriendo su micrófono; la facilitadora anotará las ideas principales en un tablero virtual (por ejemplo, Jamboard).
2. Al finalizar, quien facilita realiza la aclaración conceptual y promueve reflexiones en las personas participantes, a partir de sus propias experiencias o de experiencias cercanas. Puede consultar el apartado Material de apoyo conceptual para ampliar información al respecto.

Materiales

- Video sobre igualdad de género de Unesco
- Plataformas Teams y Jamboard (para modalidad virtual)
- Tablero y marcadores borrables

- Presentación de Power Point anexa

Material de apoyo conceptual y normativo para el desarrollo de la actividad

Conceptos clave



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.

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.

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.

Estereotipos de género

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.

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



Se refiere a 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

Es una categoría de análisis que nos ayuda a ver mejor las problemáticas sociales. 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.

Violencia de 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

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

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.

Acciones afirmativas

Son el 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 de toma de decisiones.
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



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.

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.

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.

Discriminación

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979), reconoce explícitamente “*que las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones*” y enfatiza en que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y los principios de la dignidad humana.

En el Artículo 1, la CEDAW define por discriminación “*toda distinción, exclusión basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”. Los Estados parte de la Convención condenan la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y se comprometen a generar políticas orientadas a eliminar la discriminación contra la Mujer.

Las diferencias

En primer lugar, la diferencia sexual, pero también las diferencias de nacionalidad, de religión, de opiniones políticas o de otro tipo, consisten en la diversidad de nuestras identidades personales.

Principio de igualdad



Es un principio normativo que requiere la *protección de las diferencias*, comenzando por la diferencia de género, nacionalidad, idioma, religión, opiniones políticas, condiciones personales y sociales. De igual manera, el principio de igualdad requiere que se *reduzcan las desigualdades*. Precisamente porque, de hecho, somos desiguales respecto a las condiciones económicas y oportunidades sociales (Ferrajoli, 2009).

Modelos jurídicos de Igualdad (Ferrajoli, 2009)

- **Indiferencia Jurídica de las Diferencias:** Se ignoran las diferencias. La diferencia sexual se resuelve de hecho, mediante la sujeción al más fuerte. Carece de sentido hablar de igualdad jurídica.
- **Diferencia Jurídica de las Diferencias:** Valorización de algunas identidades y desvalorización de otras, creando jerarquías. Las diferencias valorizadas de sexo, de clase, de etnia, de fe religiosa, de idioma, de riqueza y otros- se asumen como estatus privilegiados, fuente de derechos y de poderes.
- **Homologación Jurídica de las Diferencias:** Todas las diferencias en su totalidad son desvalorizadas bajo el precepto abstracto de igualdad jurídica.
- **Valoración Jurídica de las Diferencias:** Concibe la igualdad como principio normativo de los derechos fundamentales y en un sistema jurídico garantista que permita su efectividad. No privilegia y no discrimina ninguna diferencia.

Las desigualdades

- Consisten en la diversidad de nuestras condiciones económicas y materiales. En ambos casos nos enfrentamos con hechos.
- Tanto las diferencias como las desigualdades son hechos, mientras que el principio de igualdad es una norma que tiene el fin de proteger y valorizar las diferencias y de eliminar o cuando menos reducir las desigualdades.

Actividad 3. ¿Cómo avanzar en la igualdad real?

30 minutos 

Su objetivo es proporcionar herramientas técnicas, pedagógicas y recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las instituciones a partir de ejercicios prácticos y buenas experiencias en los ámbitos nacional y local.

Paso a paso

1. Quien facilita explica la dinámica del juego que consiste en realizar un proceso de autoevaluación y medición sobre qué tanto la entidad de la cual hacen parte las y los participantes ha incorporado el enfoque de género en la gestión institucional y cómo aporta esto a alcanzar la igualdad de género.
2. Las y los participantes se organizan en parejas o grupos de máximo 5 personas, a quienes se les comparte un cuestionario impreso de 10 preguntas y se les propone dar una calificación a cada pregunta, asignándole un valor de 1 a 5, donde 5 corresponde a la máxima calificación y 1 a la menor calificación.
3. Para diligenciar el cuestionario se cuenta con 15 minutos. En una cartelera cada grupo sintetiza el puntaje obtenido para cada pregunta y evalúan los avances, aspectos que requieren trabajar y acciones que podrían implementar a nivel institucional para avanzar en la igualdad de género.
4. Si el taller se realiza virtualmente, a través del chat de la plataforma utilizada, se comparte un enlace del formulario de valoración sobre la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional, para que cada participante lo diligencie. Para ello, se cuenta con 5 minutos.

5. Durante el desarrollo de la actividad, entre cada pregunta o al finalizar todas, se genera un espacio de reflexión sobre las acciones que se pueden implementar a nivel institucional para avanzar en la igualdad de género.

Tabla 1. Cuestionario de valoración de la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional

Preguntas sobre incorporación del enfoque de género en las entidades distritales	Si	No	No sabe/No responde
1. ¿La entidad elabora, diseña y promueve programas de bienestar, seguridad y salud en el trabajo para el talento humano con enfoque de género?			
2. ¿La entidad diseña y pone en marcha protocolos desde el enfoque de género para la prevención y atención de las violencias contra las mujeres en el ámbito institucional?			
3. ¿La entidad cuenta con áreas, equipos o departamentos dedicados a la incorporación de género, con recursos humanos expertos y/o presupuestos asignados?			
4. ¿Todas las personas tienen el mismo trato y valoración sin importar la jerarquía?			
5. ¿La entidad diseña estrategias de comunicación con enfoque de género para repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional?			
6. ¿Se realizan de forma periódica diagnósticos institucionales sobre la incorporación del enfoque de género?			
7. ¿La entidad elabora, diseña y promueve la creación de espacios virtuales institucionales con información de interés para las mujeres?			
8. ¿En la entidad existen criterios de género para los trámites o acceso a sus servicios?			
9. ¿En la entidad hay formas para el manejo de las denuncias, quejas y rendición de cuentas con enfoque de género?			
10. ¿La entidad mide la percepción y satisfacción de las mujeres frente a los servicios y la atención?			

Fuente: Elaboración propia, 2022.

6. Para finalizar, quien facilita complementa y profundiza la información sobre los instrumentos construidos y actualmente implementados por los

sectores de la Administración Distrital, liderados por la Secretaría Distrital de la Mujer, para avanzar en la institucionalización de la igualdad de género. Como ejemplos menciona los siguientes:

- Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG)
 - Sello Distrital de Igualdad de Género
 - Presupuestos sensibles al género
 - Estrategia de Transversalización del Enfoque de Género (ETG)
7. La persona facilitadora hace énfasis en la Estrategia de Transversalización del Enfoque de Género (ETG) presentando en qué consiste y ejemplos concretos de cómo realizarla (ver Material de apoyo conceptual).

Materiales

- Computador
- Papel kraft, marcadores, cinta
- Presentación de Power Point anexa
- Cuestionario impreso para cada grupo de trabajo (modalidad presencial)
- Computador con acceso a internet y óptimas condiciones de video y sonido
- Plataformas Teams y Jamboard (modalidad virtual)
- Formulario virtual con el cuestionario para diligenciar y tablero virtual (modalidad virtual)

Material de apoyo conceptual y normativo para el desarrollo de la actividad

A continuación, se presentan algunas alternativas en términos concretos, que pueden ser implementadas por las entidades públicas del Distrito para implementar cambios que contribuyan con la igualdad de género y que pueden servir de guía para la persona facilitadora, para motivar la participación de las y los asistentes:

- Promover cambios normativos y expedición de nueva normatividad

Expedir lineamientos y 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.

- **Fortalecer la arquitectura y capacidades para la igualdad de género**

Implica la creación y modificación de la estructura de las entidades para incluir equipos, dependencias e infraestructura dedicadas a la transversalización del enfoque de género. Lo anterior, mediante la conformación de un equipo técnico líder o coordinador de la transversalización del enfoque de género, del cual formen parte profesionales con conocimientos en enfoque de género.

Estos equipos de trabajo deben promover la transversalización del enfoque a través de procesos sostenibles, así como coordinar, generar e implementar lineamientos, guías, manuales y estrategias dentro de la institución.

- **Identificar las oportunidades para la transversalización del enfoque de género**

Dentro de la estructura orgánica, la misionalidad, las funciones y competencias, así como los procesos y procedimientos del sector.

- **Producir y utilizar información desagregada por sexo y otras variables diferenciales, para los análisis estadísticos con enfoque de género**

Por ejemplo, elaboración de diagnósticos, informes de gestión, publicaciones y demás, que visibilicen el impacto de los proyectos y programas en hombres y mujeres.

- **Promover la paridad en la estructura organizativa de la entidad**

Es importante vincular mujeres en todas sus diferencias y diversidad en los distintos cargos de la organización, especialmente en los directivos, sin que sean excluidas de la toma de decisiones estratégicas, garantizar una remuneración igualitaria y el acceso al prestigio y/o liderazgos en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Asimismo, es importante reconocer las capacidades y talentos de las mujeres, sin que estén asociadas a los roles históricamente asociados al género.

- **Proveer herramientas de información, sensibilización y capacitación en enfoque de género**

Al talento humano de la entidad, especialmente a quienes tienen funciones de planeación, presupuestación y atención a la ciudadanía.

- Formular lineamientos sobre la incorporación del enfoque de género a los planes de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo

Para impactar positivamente al talento humano al impulsarse sistemas laborales favorables a la igualdad de género.

- Incorporar como metas la igualdad de género y la implementación de acciones afirmativas para las mujeres

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, tanto en el acceso y permanencia a vinculación laboral, como en la oferta de bienes y servicios de cada entidad.

- Incorporar el enfoque de género en todas las fases de la planeación estratégica de las entidades tanto en las políticas misionales como institucionales

Para ello se deben revisar y ajustar los Planes Operativos Anuales y Proyectos de Inversión, definiendo recursos financieros específicos para materializar acciones dirigidas a la consecución de la igualdad de género y realizar la marcación de estos en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género-TPIEG-. 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 planeación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, programas, proyectos y recursos.

- Identificar escenarios de coordinación institucional e intersectorial de decisiones

Para incidir frente a la incorporación del enfoque de género en la definición de acciones, planes, programas, proyectos y recursos de inversión.

- Diseñar e implementar mecanismos de seguimiento y evaluación sobre las inversiones con enfoque de género

En correspondencia con el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género y sus categorías de análisis.

- Aplicar encuestas que permitan identificar las percepciones, creencias,

actitudes y comportamientos frente a las discriminaciones por razones asociadas al género, la edad, la raza, la permanencia étnica y la clase con el fin de eliminar las barreras que puedan dificultar el acceso de las mujeres en toda su diversidad a los servicios, programas y estrategias de los diferentes sectores.

- **Realizar procesos de caracterización participativa** que permitan reconocer las necesidades específicas de las poblaciones históricamente discriminadas, para tener en cuenta a las mujeres de forma integral y en relación con su contexto comunitario, histórico, social y cultural en la planeación estratégica.
- **Conceptualizar y analizar propuestas o acciones que contribuyan al reconocimiento y garantía de derechos de las mujeres**, identificando las múltiples formas de desigualdad y discriminación que atraviesan las mujeres y que están relacionadas con las categorías identitarias, el contexto y los sistemas de opresión con el fin de generar acciones para eliminar las causas de dicha desigualdad. Por ejemplo, definir acciones concretas para mujeres habitantes de calle que tienen necesidades particulares.
- **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.
- **Incorporar estándares de calidad en los procesos de gestión institucional** dirigidos a la garantía de los derechos de las mujeres, respondiendo a sus necesidades y experiencias particulares, de manera que el Distrito garantice el goce efectivo de sus derechos económicos, políticos, culturales, sociales y ambientales, así como a oportunidades para sus proyectos de vida.
- **Participar en mecanismos distritales que midan, incentiven y reconozcan la adecuación y transformación de la cultura institucional de los sectores distritales**, como el Sello de Igualdad de Género Distrital siendo la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, elementos claves para obtener reconocimiento y prestigio.

La Estrategia de Transversalización del Enfoque de Género (ETG) que, de acuerdo con la Secretaría Distrital de la Mujer (2021), 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, planes, programas y proyectos que:

- Incorporen acciones para resolver demandas y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.
- Permitan garantizar los derechos de las mujeres.
- 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 los enfoques de género, derechos de las mujeres y diferencial 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 Secretarías Distritales de Hacienda, de Planeación y de la Secretaría Distrital de la Mujer. Con ella se busca utilizar categorías de análisis para incorporar acciones para garantía de los derechos de las mujeres en el ciclo de 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 y se implementan en espacios como Casa de Todas y las Manzanas del Cuidado. Esta estrategia se adapta de manera específica a las necesidades de mujeres adultas y les permite finalizar sus estudios de bachillerato. De igual forma, se encuentran procesos educativos y de formación

para el trabajo para mujeres en oficios y sectores históricamente masculinizados, como el de la construcción y el transporte.

De esta manera, en el marco de las funciones y competencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, se busca dar una guía simple y práctica para que las entidades de la Administración Distrital avancen en la implementación de los enfoques de género y diferencial para las mujeres en su trabajo cotidiano.

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	Los Estados garantizan la igualdad en el goce de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos para los hombres y las mujeres.
Convención Belén Do Pará de 1994	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, formaliza la definición de la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos.
IV Conferencia Mundial de Beijing de 1995	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.
Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS	Aprobados en el 2016 representa el compromiso de los países en intensificar los esfuerzos para poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático garantizando, al mismo tiempo, que nadie se quede atrás en el desarrollo. Por ello el enfoque de género, el empoderamiento de las mujeres es transversal a los 17 objetivos y de manera específica en el objetivo 5 centrado en lograr la

	igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas	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 postconflicto, 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.

Marco normativo nacional

Norma	Relación con la equidad de género
Constitución Política de Colombia, 1991	Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Se 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 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.
Ley 2281 de 2023	“Por medio de la cual se crea el Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones”.

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.
Decreto Distrital 448 de 2007	Por el cual se crea y estructura el Sistema Distrital de Participación Ciudadana, definido 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.
Acuerdo 381 de 2009	Por el cual las entidades públicas de carácter Distrital deberán hacer uso del lenguaje incluyente en los documentos oficiales que sean elaborados y difundidos, tales como Acuerdos, Decretos Resoluciones, Conceptos, Oficios, Periódicos,

	<p>Folletos, Afiches, Pancartas, Página Web y Blogs. Establece que, en todos los eventos públicos y medios de comunicación de las entidades distritales, se deberá hacer uso del lenguaje con perspectiva de género en todas las intervenciones y alocuciones que se realicen, entendiendo por dicho lenguaje el uso de expresiones lingüísticas que incluyan tanto al género femenino como al masculino, cuando se requiera hacer referencia a ambos y no el uso exclusivo del género masculino.</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>

Actividad 4. Evaluación

10 – 15 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 personas voluntarias 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?

Adicionalmente, se compartirá el Anexo 2 para que cada participante realice la evaluación del taller.

Anexo 1. Formato de autoevaluación

Este formato de auto evaluación 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

Bibliografía



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.

Ferrajoli, L. (2009). La igualdad y su garantía. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 13, 311-325.

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

facebook.com/secredistmujer/
@secredistmujer



twitter.com/secredistmujer/
@secredistmujer



instagram.com/sdmujerbogota/
@sdmujerbogota



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER