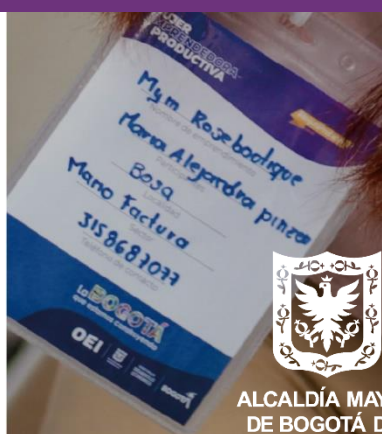


MUJER  
EMPREENDEDORA  
Y PRODUCTIVA

# Economía y género

Metodología para la sensibilización  
de servidoras y servidores públicos

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
LA MUJER





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

**Alcaldesa Mayor**

Claudia Nayibe López Hernández

**Secretaria Distrital de la Mujer**

Diana Rodríguez Franco

**Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad**

Angie Paola Mesa Rojas

**Directora de Derechos y Diseño de Política**

Clara López García

**Equipo técnico**

**Dirección de Derechos y Diseño de Política**

Daniela Mora Saavedra

María del Carmen Morales Palomino

Sofía Sánchez Valencia

**Bogotá, D.C. 2023**



# Contenido



## **Economía y género**

### **METODOLOGÍA PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE SERVIDORAS Y SERVIDORAS PÚBLICOS**

<b>Ficha metodológica .....</b>	<b>5</b>
Actividad 1. Pensar la conexión economía y género .....	6
Actividad 2. Género y trabajo.....	10
Actividad 3. Finanzas públicas y género.....	20
Actividad 4. Barreras y estereotipos de género en el ámbito económico .....	38
Actividad 5. Evaluación.....	48
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de facilitadoras y facilitadores .....	49
Anexo 2. Formato de evaluación participantes.....	50
<b>Bibliografía.....</b>	<b>52</b>



## **Economía y género**

Metodología para la sensibilización de servidoras y servidores públicos





# Ficha metodológica



## Población a quien va dirigida

- Servidoras y servidores públicos/contratistas/funcionariado que aporten a la construcción de acciones relacionadas con el logro de la autonomía económica de las mujeres en el Distrito.

## Objetivo general

- Fomentar una mayor sensibilidad y comprensión de la incorporación del enfoque de género para contribuir al logro de la autonomía económica de las mujeres.

## Objetivos específicos

1. Comprender la relación entre género y economía.
2. Aportar elementos conceptuales sobre el valor del trabajo que realizan las mujeres.
3. Desarrollar la capacidad analítica para interpretar la desigualdad de género en el ámbito económico.
4. Dar herramientas para identificar los sesgos de género presentes en las políticas económicas.

## Resultados / Logros esperados

- Se espera que quienes participen:
  - Se apropien técnicamente del enfoque de género para aplicarlo en proyectos, planes y estrategias que busquen el logro de la autonomía económica de las mujeres.
  - Comprendan la relación entre género y economía y su importancia para el logro de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.
  - Reflexionen sobre las barreras de género en el ámbito económico y busquen contribuir a transformar situaciones y factores de desigualdad.

## Duración estimada

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

## Desarrollo de las actividades



### Actividad 1. Pensar la conexión economía y género

30 minutos 

Se sugiere tener un primer momento de presentación de la o el profesional que realiza el taller, el espacio, objetivos y acuerdos para su desarrollo adecuado.

Puede utilizarse alguna dinámica pedagógica de presentación, como por ejemplo pedir a las personas participantes que se presenten como se sientan cómodas y les agrade y mencionen “¿Qué se dice sobre ser hombres y mujeres en el ámbito económico?”. De esa manera se hace un momento de apertura y contextualización al espacio.

#### Paso a paso

1. Si la actividad es presencial, se solicita a cada participante realizar un dibujo donde retrate a una persona de acuerdo con el relato que va a escuchar y que puede leer en la diapositiva.

Si la actividad es virtual, se solicita a las personas participantes que tomen cinco minutos para buscar una imagen de una persona que represente todas las características que está escuchando, puede ser una imagen de alguna persona famosa o una caricatura.



## Relato basado en el libro *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?* escrito por Katrine Marcal (2016)

*Es una persona que actúa de forma racional, egoísta, pero muy carismática, seductora, se lanza al mundo para maximizar sus beneficios. Siempre tiene en cuenta los obstáculos y condiciones que se encuentra en el camino, conoce sus deseos y trata de satisfacerlos, se guía por el sentido común, no hace algo a lo que no esté obligado, actúa para obtener placer y evitar el dolor, con sus manos intenta coger todo aquello que puede y hace todo lo posible para superar y ganar. Es libre e independiente. En todas las situaciones es capaz de evaluar las opciones y tomar la decisión óptima. No tiene dependencias afectivas ni influencias sociales.*

2. Se debe enfatizar en que su dibujo o imagen debe evidenciar rasgos, atributos y características físicas.
3. Se solicita a las personas participantes que socialicen sus dibujos o imágenes con el público y mencionen qué sexo le asignaron a su representación gráfica.
4. La persona facilitadora deberá realizar y guiar la reflexión sobre la conexión entre economía y género que está en el material de apoyo, explicando que la descripción correspondía a la representación de lo que la economía convencional ha denominado como el "Homo economicus" u "Hombre económico".

Se proyecta la diapositiva donde está el dibujo de Robinson Crusoe, quien fue un personaje literario que muchos utilizaron para ejemplificar fundamentos de la economía convencional (ver Capítulo 2. Material de apoyo conceptual).

5. Se proyecta a continuación el video *Robinson Crusoe y la división del trabajo* de CEDICE Libertad, y se explica que dicha metáfora permite reflexionar sobre cómo a lo largo de la historia económica se ha representado a los hombres y a las mujeres desde distintas jerarquías. En este caso, se evidencia una exclusión en un ámbito tan relevante como la economía que desconoce el aporte del trabajo que se realiza en los hogares y que también contribuye a toda la sociedad.



### Robinson Crusoe y la división del trabajo

CEDICE Libertad

<https://youtu.be/7y7zYXrJkpM>

6. Se hacen las siguientes preguntas abiertas, invitando al menos a tres personas a compartir sus opiniones:

- ¿Qué reflexión les deja el video en términos del género?
- ¿El hombre económico no es también una mujer?

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

El análisis convencional de la economía se define como neutral y objetivo por estar centrado en el estudio de las relaciones mediadas por el mercado. Sus conclusiones, en muchos casos, desconocen el trabajo y la producción de los hogares y su aporte al funcionamiento de la sociedad (Moreno, 2020). Al considerar solo las experiencias masculinas remarca los roles de género que ubican a las mujeres “naturalmente” especializadas en el trabajo doméstico y a los hombres especializados en el empleo. Como consecuencia, no se interroga, no busca causas de la desigualdad, sus argumentos son esencialistas y se toma la experiencia masculina como la norma dentro de las políticas públicas<sup>1</sup>.

El enfoque de género como herramienta de análisis ha buscado evidenciar los sesgos de género en el análisis económico tradicional, revelando que, junto a otros marcadores sociales como la orientación sexual, raza, pertenencia étnica, la clase social, entre otras, han sido utilizados para establecer privilegios y jerarquías en el ámbito económico. Además, dicho enfoque, ha permitido revisar la política económica, fiscal, laboral, entre otras, para poner en cuestión su aparente “neutralidad” de género.

Un ejemplo para representar dicho análisis convencional se encuentra en la idea de lo que se denomina como “el homo economicus” u “hombre económico”, que corresponde a la imagen de un individuo que a pesar de no ser categorizado con algún género tenía todas las características de la masculinidad hegemónica, y, por el contrario, carecía de todo lo que tradicionalmente se ha asociado con la feminidad. Muchos autores utilizaron como ejemplo en sus disertaciones económicas el icónico personaje literario de “Robinson Crusoe” encarnando al individuo racional que toma decisiones basadas en su interés y maximizando el

---

<sup>1</sup> ¿Por qué el género es una construcción social? Se separa del biologismo, esencialismo (cuando se afirma que los fenómenos sociales son legítimos en tanto existen por un proceso orgánico). El género y la identidad de género se adquiere en un proceso de socialización y cambian a lo largo de la trayectoria vital. Uno de los mayores problemas ha sido que la construcción de la identidad de género “femenina” ha sido en un contexto de relaciones de poder y jerarquías en el que las mujeres son sujetos de dominación.



bienestar propio, y que, en síntesis, es el hombre como sujeto económico, libre, que no requiere cuidados y que no los provee, sino que los recibe por parte de otros individuos "no por benevolencia" sino por maximizar su utilidad.

Sobre lo anterior, también se puede relacionar el pensamiento del teórico Adam Smith que escribió en 1776 en su obra "La riqueza de las naciones" la siguiente idea:

*"No de la benevolencia del carnicero, cervecero o panadero, sino de sus miras al interés propio, es de quien esperamos nuestro alimento".*

No obstante, el punto central de esta metáfora tiene que ver con la omisión de las experiencias, necesidades y oportunidades distintas de las mujeres y su inclusión dentro de la lógica económica desconociendo sus aportes, trabajo y lugar, asumiendo que en el mundo todos los individuos toman decisiones "racionales" y que las únicas relaciones con relevancia suceden en el mercado. En ese sentido, por ejemplo, si todas las personas toman decisiones racionales se podía considerar que la discriminación era "racional" por lo tanto no se cuestionaban los modelos económicos frente a las desigualdades de género.

Por lo anterior, el llamado a abordar el ámbito económico desde los denominados "lentes de género", en contraste a la mirada androcentrista del pensamiento económico, invita a ampliar las nociones sobre diversos aspectos como el trabajo, los impuestos, la redistribución económica y las políticas públicas que están destinadas a transformar la desigualdad.

## Actividad 2. Género y trabajo

40 minutos 

### Paso a paso

1. La persona facilitadora pide a las personas participantes que escriban en el chat/mencionen en voz alta la palabra con la que relacionan el concepto "trabajo". Se debe mencionar que sólo tienen 30 segundos para pensar y enseguida realizar la socialización.
2. Luego se les solicita que a través de Google en su computador o dispositivo móvil busquen la palabra "Tripalium" y se pide a una persona que lea en voz alta o que abra el micrófono y realice la lectura (en caso de ser virtual).
3. La persona facilitadora continúa con la conceptualización sobre trabajo y división sexual del trabajo que está en el material de apoyo conceptual
4. Se solicita a dos personas del grupo de participantes que hagan lectura del ejercicio "Un día en la vida del señor Moyo" tomando como papeles una/uno como "médico" y la otra/otro como el "Señor Moyo".
5. La persona facilitadora continúa con la reflexión que debe centrarse en mostrar que la desigualdad de género en el ámbito económico se relaciona con la idea de que el trabajo de los hogares o el trabajo de la casa no es trabajo, y, por lo tanto, que las personas que se dedican a este, en su mayoría mujeres, no trabajan.
6. Se proyecta el video *Femstorietas, cuidar es trabajar* de ODG Locutores México (ODGMx).





## Femstorietas, cuidar es trabajar

ODG Locutores México (ODGMx)

<https://youtu.be/Hz4EPf8vYck>

7. Seguido, la persona facilitadora de acuerdo con el material de apoyo conceptual continúa con la explicación de "Cuidar es un trabajo" para llegar a la conclusión de que todos los trabajos tienen valor y son productivos.
8. La persona facilitadora entrega una hoja en blanco a las personas participantes para que respondan tres preguntas sobre sus actividades diarias y tres preguntas sobre su tiempo libre, como se muestra en la Ficha 1.

### Ficha 1. Tiempos de trabajo, descanso y ocio

Actividades diarias	Tiempo libre en el día
<div style="background-color: #663399; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <input style="width: 15px; height: 15px; margin-left: 5px;" type="checkbox"/> <p><input type="checkbox"/> Haga un listado de sus actividades diarias y relacione de esas cuáles son trabajo remunerado o no remunerado.</p> <p><input type="checkbox"/> Número de horas al día que dedica a cada actividad</p> <p><input type="checkbox"/> Calcule el costo monetario de sus actividades remuneradas y no remuneradas.</p>	<div style="background-color: #3399cc; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <input style="width: 15px; height: 15px; margin-left: 5px;" type="checkbox"/> <p><input type="checkbox"/> Explique en qué invierte su tiempo libre: descanso, estudio, recreación y deporte, etc.</p> <p><input type="checkbox"/> ¿Siente que le falta tiempo libre?</p> <p><input type="checkbox"/> ¿Qué ha dejado de hacer por falta de tiempo libre?</p>

9. Se entrega la Ficha 2 a las personas participantes y se solicita que diligencien los campos en blanco. Las personas no tienen que colocar las cifras exactas, pero sí evidenciar una noción de lo que conocen sobre la situación económica de hombres y mujeres e identificar consecuencias de la división sexual del trabajo.

La persona facilitadora tiene las respuestas en el material de apoyo y deberá compartirlas a medida que ubica a las personas en la diapositiva sobre consecuencias de la división sexual del trabajo.

## Ficha 2. Datos de contexto consecuencias de la división sexual del trabajo

Por favor, complete las frases según sus conocimientos. No es necesario conocer las estadísticas exactas, pero nos interesa que pueda evidenciar lo que piensa que representa la realidad.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><input type="checkbox"/> Las mujeres constituyen el __% de la población en edad de trabajar, pero son el __% de la población <b>económicamente activa</b> y su tasa de ocupación es del __%.</p> <p><input type="checkbox"/> Los hombres constituyen el __% de la población en edad de trabajar, pero son el __% de la población <b>económicamente activa</b> y su tasa de ocupación es del __%.</p> <p><input type="checkbox"/> En Colombia, por cada 100 <b>hombres pobres</b> de 20 a 59 años, se registraron __ mujeres.</p> <p><input type="checkbox"/> Durante la pandemia por covid -19, el mes de julio de 2020 fue el que presentó la <b>tasa de desempleo</b> más alta de las últimas décadas. Para las mujeres fue de __%, mientras que para los hombres fue de __%.</p>	<p><input type="checkbox"/> Las mujeres realizan diariamente __ horas de trabajo, en tanto que los hombres __. La <b>brecha salarial</b> entre hombres y mujeres es de _____ ingresos promedio mensuales.</p> <p><input type="checkbox"/> 36.508.827 horas son invertidas al año en <b>servicios de cuidado</b>, de esas el __% lo aportan mujeres y el __% hombres.</p> <p><input type="checkbox"/> En Bogotá hay _____ millones de mujeres que se dedican de <b>forma exclusiva al trabajo de cuidar</b>. El __% corresponde a estratos 1, 2 y 3.</p> <p><input type="checkbox"/> ___ años se retrocedieron en participación laboral de las mujeres como <b>consecuencia de la pandemia por covid - 19</b> y la no implementación de políticas redistributivas del cuidado.</p>

10. Se pide a las personas poner atención a lo que muestran las cifras y contrastar sus respuestas de acuerdo con la información que socializa la persona facilitadora. Seguido a eso, la persona facilitadora les pregunta, ¿Qué les genera conocer esas cifras? ¿Cómo creen que acercarse a esta realidad puede contribuir en su quehacer?

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

### ¿Qué es trabajo?

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

En la cotidianidad se relaciona el concepto de trabajo a partir de lo que las personas realizan diariamente con la finalidad de obtener ingresos monetarios para sobrevivir. Además, es uno de los temas que más se abordan en la vida de las personas al punto de que se ubica como un aspecto central de identidad ¿en qué trabajas?, ¿cómo va el trabajo?, ¿en qué quisieras trabajar?, etc.

La centralidad se refiere a una creencia social, que, en este caso, otorga al trabajo un determinado valor en la vida de las personas, bien por la identificación con la actividad que realiza o por los intereses de vida que representa para sí misma. Intuitivamente, parece que empleo y trabajo fueran equivalentes, sin embargo, existen importantes aspectos que observar que cobran mayor relevancia cuando se relacionan con el género.

Desde un enfoque materialista, el *trabajo* es una actividad humana, en tanto ha sido la especie humana la que de forma organizada ubica las actividades de subsistencia, transformación de la naturaleza, transmisión de técnicas y conocimientos, entre otras, en un marco social para poder existir.

El trabajo es una de las formas fundamentales, sino la principal, a través de la cual se organizan las sociedades. Generalmente, permite asociar dos ámbitos como si fueran sustitutos: **tiempo y dinero**.

Esto significa que, desde la concepción del trabajo mercantil, el trabajo agrupa las actividades con las que se producen bienes y mercancías que se intercambian en el mercado laboral y por las que se paga un salario que representa su precio monetario dado el tiempo invertido.

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

Se debe destacar que, el concepto *trabajo* logró ampliarse a partir de los aportes de la economía feminista, corriente que evidenció cómo los sesgos de género consideraban que las actividades desarrolladas en el mercado eran valoradas por su aporte a la producción, en tanto las actividades fuera del mercado y realizadas principalmente en los hogares carecían de valor, por lo que considerar solo una dimensión del trabajo excluía otras actividades fundamentales para el sostenimiento de la vida humana y del entorno que no se encuentran bajo un marco contractual o por las que se intercambia tiempo por dinero.

Como lo cuestionaron y evidenciaron algunas corrientes económicas, principalmente la economía feminista junto con los estudios de género y la sociología del trabajo, más allá de lo que sucede en el mercado existen trabajos que requieren tiempo y esfuerzo, y con los que también se obtienen resultados por tratarse de actividades necesarias para proteger y preservar a la humanidad y el ambiente.

Dichos trabajos, también tienen una lógica económica porque cuentan con un proceso de producción, distribución, intercambio y consumo. Sin embargo, desde el punto de vista de los costos, son trabajos que tienen profundas marcas de género y de clase social, porque como ha estado en evidencia desde que existen las Encuestas de Uso del Tiempo se ha comprobado que son las mujeres las que más realizan este tipo de trabajo.

Según la OIT (2018), a escala mundial las mujeres realizan tres cuartas partes del trabajo de cuidado no remunerado en el mundo.

El desarrollo de nuevos elementos conceptuales permitió abordar la categoría trabajo a partir de las implicaciones de su división sexual, que, por la desigual repartición de roles y responsabilidades en el cuidado, "naturalizó" la capacidad de cuidar como una tarea de mujeres, mientras convirtió a los hombres como "más aptos" para el empleo.

Pero entonces, ¿qué modalidades de trabajo se pueden identificar?



El trabajo *remunerado* que es la actividad por la que se intercambia fuerza de trabajo por un pago monetario. Puede ser asalariado o autónomo. La transacción fundamental es la de número de horas trabajadas y el salario por unidad de tiempo.

El trabajo *no remunerado* que se realiza sin recibir ningún ingreso o salario a cambio.

## División sexual del trabajo

No se traduce en complementariedad, sino en una relación de poder de los hombres sobre las mujeres. Tiene un principio de separación por el que existen “trabajos de hombres y trabajos de mujeres” y un principio de jerarquía por el que se da mayor valor a los trabajos de hombres que a los trabajos de las mujeres (Hirata, H; Kergoat, D, 2009 P. 67).

Está presente en todas las sociedades. Sin embargo, teniendo en cuenta que las familias y los hogares han variado su composición, así como la manera de distribuir el trabajo a lo largo de la historia también implica entender unas particularidades dentro de los diversos grupos de sociedades. Con la industrialización la división sexual del trabajo se acentúa y se impone la supuesta “naturalidad” de las mujeres como cuidadoras a través de trabajo gratuito.

La antropóloga Dolors Comas D´Argemir (1995: 22), escribió que en su carácter universal tiene dos rasgos: por un lado, con independencia del tipo de actividades que realicen mujeres u hombres (ambos intercambiables) todas las sociedades reconocen y evidencian diferencias entre los sexos; por el otro, las actividades masculinas suelen considerarse más importantes que las femeninas.

Por lo anterior, la organización sexuada del trabajo y su relación con el sistema sexo-género se caracteriza por separar las actividades como “productivas/de mercado” y “reproductivas/ del hogar” con una asociación a roles de género que no es neutral ni natural sino cultural, económica y política, que, a su vez, se incorpora la desigualdad social generalizada.

## Un poco de historia

Durante la era preindustrial, gran parte de la economía centraba en los hogares y las actividades productivas como reproductivas no se presentaban como opuestas. En función del contexto determinado hombres y mujeres las realizaban.

Sin embargo, a partir de mitad del siglo XIX con la industrialización, cuando la producción se traslada de la casa hacia las fábricas, la vinculación histórica de los procesos de producción y de reproducción fue disociada para colocar en el centro las relaciones de producción asalariadas, separando la vida familiar y laboral en espacios excluyentes, otorgando a hombres y mujeres actividades específicas de acuerdo con determinados roles e instaurando la idea de que "el lugar de la mujer es en la casa".

En ese marco, se configuró una nueva división jerarquizada por sexo en la separación de tareas y funciones productivas y reproductivas, en la que el trabajo de las mujeres se ubicó en la parte inferior de la jerarquía social y económica, mientras el de los hombres se ubicó en el lado superior por su papel en el mundo productivo.

Conviene subrayar que, esa reorganización del proceso productivo no excluyó a las mujeres como fuerza laboral, pero significó que las mujeres operarias que trabajan en fábricas, especialmente del sector textil, evidenciaron una doble opresión como mujeres y como trabajadoras, por las precarias condiciones, jornadas extenuantes, pagos injustos.

Eso quiere decir que, para las mujeres trabajadoras no fue un obstáculo en términos absolutos, pero condujo a un estancamiento de derechos laborales, que incluso hoy en día, se refleja en su menor participación laboral, brecha salarial, entre otros.

La división sexual del trabajo sigue vigente y está presente en las actividades remuneradas como en las no remuneradas. Tiene como efectos en la participación de las mujeres en el mercado laboral su subvaloración productiva, concentración en trabajos de menor cualificación y sobrecarga de trabajos no remunerados y de cuidados, en tanto que los hombres ocupan las posiciones con mejor reconocimiento y valor.

Como principios, justifica la desigualdad de género a partir de la existencia de diferencias físicas entre hombres y mujeres que los y las hacen más o menos aptos para determinados trabajos.

Es inseparable de otras formas de dominación o jerarquía social como la raza, pertenencia étnica, clase social, nacionalidad, entre otras.

## Consecuencias para las mujeres por la división sexual del trabajo

Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios menores</li> <li>• Mayor desempleo</li> <li>• Mayor inactividad</li> <li>• Segregación laboral (Vertical y horizontal)</li> <li>• Concentración laboral (Sucede cuando al existir más actividades económicas en el mercado laboral las mujeres se ocupan en unas pocas o en aquellas que se relacionan con las actividades realizadas en el hogar.)</li> <li>• Feminización de la pobreza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres.</li> <li>• Las mujeres dedican en promedio 3,2 veces más tiempo que los hombres a la prestación de cuidados no remunerada.</li> <li>• A lo largo de un año, esto representa un total de 201 días de trabajo (sobre una base de ocho horas diarias) para las mujeres en comparación con 63 días de trabajo para los hombres.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT (2018)

De acuerdo con la economista Corina Rodríguez Enríquez (2010: 8), la división sexual del trabajo:

*"(...) comprende la distribución del trabajo productivo y reproductivo entre los hogares, el mercado y el Estado, por un lado, y entre varones y mujeres, por el otro, implica una subordinación económica de las mujeres que se expresa en una menor participación en el trabajo remunerado (y mayor en el no remunerado), una peor participación en el mercado laboral (en términos de remuneración y condiciones de trabajo), un menor acceso a recursos económicos y como consecuencia de todo lo anterior, un menor grado de autonomía económica".*

La vinculación de las mujeres al trabajo remunerado no ha transformado las desigualdades de género debido a que prevalece la asimetría en la repartición entre hombres y mujeres del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. En ese sentido, para lograr justicia de género en este ámbito se debe promover la valorización del trabajo productivo de las mujeres, así como la transformación de los roles tradicionales de género en el hogar donde todas las personas con independencia de su sexo asuman tareas domésticas y de cuidado no remunerado de forma equitativa.

## ¿Cuidar es un trabajo?

Sí. Es el conjunto de actividades que contribuyen al provisionamiento de bienestar para las personas, el mantenimiento de espacios en condiciones de habitabilidad, el cubrimiento de necesidades de alimentación, lavado de ropa, limpieza del hogar, cuidado del ambiente, tareas que posibilitan que las personas puedan participar en el mercado laboral, disfrutar de tiempo libre, estudiar, entre otras. Puede realizarse de forma remunerada o no remunerada, las personas cuidadoras son en su mayoría mujeres en edad productiva para quienes es un desafío tener un balance en tiempo e ingresos puesto que es estructuralmente desigual su distribución entre hombres y mujeres. La Secretaría Distrital de la Mujer lo define como:

*“Son el conjunto de actividades necesarias para proveer bienestar a las personas; “comprende todas las actividades no remuneradas que se realizan en el hogar, relacionadas con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado” (Tribín, Ramírez, Mojica, Santamaría, Tenjo, & Camelo, 2021). Puede considerarse como una labor remunerada o no, y puede realizarse dentro o fuera de los hogares” (Secretaría Distrital de la Mujer, 2021: 5).*

## Categorías del cuidado

### Cuidado directo

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

### Cuidado indirecto (trabajo doméstico)

Actividades relacionadas con el mantenimiento de los hogares y el entorno. Por ejemplo: limpieza de los hogares, preparación de alimentos, lavado de ropa, preparación de alimentos.

Sumado a lo anterior, además de la feminización de este tipo de trabajos también hay una conexión si se observa de acuerdo con la clase social, ya que, las mujeres que viven en hogares de ingresos bajos dedican más horas a este tipo de trabajo. Esto también invita a reflexionar sobre la relación entre cargas de cuidado no remunerado y la situación de pobreza tanto de ingresos como de tiempo.



El cuidado es económico y productivo, aunque no sea remunerado (Esquivel, 2022)<sup>2</sup>. De acuerdo con una valoración económica realizada por el OMEG, el Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado corresponde a cerca del 17 % del PIB de Bogotá, lo que equivale a 21,3 billones de pesos (Secretaría Distrital de la Mujer, 2018).

## Compilado de respuestas Ficha 2.

- Para 2021, en Colombia las mujeres constituyeron el 78 % de la Población en Edad de Trabajar, pero fueron el 41 % de la Población Económicamente Activa, tuvieron una Tasa Global de Participación del 49 % y participaron con el 39% de la Población Ocupada.
- Mientras que, los hombres el 76 % de la población en Edad de trabajar, pero fueron el 59 % de la Población Económicamente Activa, su Tasa Global de Participación fue del 76 % y representaron el 61% de la Población Ocupada.
- En Colombia, por cada 100 hombres pobres de 20 a 59 años, se registraron 120 mujeres.
- Desde que inició la pandemia por covid - 19 el mes de julio de 2020 fue el que presentó la tasa de desempleo más altas de las últimas décadas. Para las mujeres fue de 26,2 %, mientras que para los hombres fue de 18 %.
- Las mujeres realizan diariamente 7.14 horas de trabajo remunerado, en tanto que los hombres 9.14. Los hombres realizan 3.25 horas de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mientras que las mujeres 7.35 horas.
- Para 2019, la brecha salarial entre hombres y mujeres fue de \$ -151.724 ingresos promedio mensuales.
- 36.508.827 horas son invertidas al año en servicios de cuidado, de esas el 76,7 % fue trabajo aportado por mujeres y el 23,3 % por hombres.
- En Bogotá hay 1.2 millones de mujeres que se dedican de forma exclusiva al trabajo de cuidar. El 90 % corresponden a estratos 1, 2 y 3.
- 10 años se retrocedieron en participación laboral de las mujeres como consecuencia de la pandemia por covid-19 y la no implementación de políticas redistributivas del cuidado.

---

<sup>2</sup> Ver <https://acortar.link/dyMNdd>

## Actividad 3. Finanzas públicas y género

15 minutos



### Paso a paso

1. La persona facilitadora explica la temática a partir de los elementos del material de apoyo conceptual y enfatizando en el rol que cumplen las finanzas públicas en el cierre de brechas de género y la garantía de derechos. Se apoya en la diapositiva que muestra las diferencias en ingresos propios desagregada por sexo, para evidenciar que la estructura tributaria también incide en la desigualdad de género.
2. Se ubica a las personas participantes en la diapositiva sobre “Colombia brecha entre ingresos y gastos”. Esto con la finalidad de que se realice una contextualización sobre la situación económica en general del país y la problemática del déficit fiscal.

A continuación, se hacen las siguientes preguntas al público:

- ¿Cómo se gasta el dinero que se recauda mediante impuestos y quiénes se benefician de las políticas de gasto (financiadas mediante impuestos recaudados)?

Por ejemplo, si la política fiscal es progresiva, pero se asigna poco a la salud y educación pública eso no permite garantía de derechos, especialmente, para las poblaciones más vulnerables.

- ¿Conocen cuántos ingresos se pierden por las diferentes formas de abuso fiscal en el país? Los abusos fiscales son el resultado de la elusión y la

evasión fiscal por parte de grandes corporaciones y personas adineradas mediante mecanismos sofisticados que no son fáciles de detectar por las administraciones fiscales.

Esto conduce a una menor recaudación de ingresos para financiar programas sociales que beneficiarían a la sociedad y para la garantía de derechos. Las estrategias más comunes para evitar pagar impuestos justos son el uso de paraísos fiscales.

### Respuesta

Colombia ha realizado al menos 14 reformas tributarias en menos de 30 años. Sin embargo, todavía no cubre el déficit fiscal y tiene beneficios tributarios que tienen un costo fiscal aproximado de \$92.2 billones, es decir recursos que se dejan de percibir y que podrían invertirse en más desarrollo.

3. Se ubica a las personas participantes la diapositiva con la gráfica 'Estructura tributaria de Colombia' para explicar en qué consisten los impuestos directos e indirectos (ver Material de apoyo conceptual).

Posteriormente, se explican los sesgos de género en la política tributaria y se expone el ejemplo de impuestos sexistas invitando a reflexionar sobre los costos que implican para las mujeres este tipo de impuestos.



### Menstruación sin IVA para una menstruación digna

Fundar México

<https://youtu.be/gGBHwoMX5xE>

4. Se organizan a las y los participantes por grupos. La idea es que, por cada grupo, haya un máximo de 5 personas. Se comparte a cada grupo un estudio de caso sobre "Historias de mujeres e impuestos", que abordan situaciones ficticias de injusticia fiscal en distintos lugares del mundo, y se solicita que luego de hacer lectura respondan las siguientes preguntas<sup>3</sup>:

- ¿Qué situación de injusticia fiscal observan?
- ¿Cómo se ve afectada la autonomía económica de las mujeres?
- ¿Qué derechos no se ven garantizados?
- ¿Cómo podría transformarse esa situación de inequidad?

---

<sup>3</sup> Esta actividad es una adaptación de la campaña sobre tributación feminista de la organización "Global Tax Justice". Para ampliar: <https://www.globaltaxjustice.org/es/resources>. Las imágenes que acompañan las historias son usadas bajo licencia Creative Commons.

5. Se discuten en plenaria las conclusiones de cada caso.
6. Finalmente, desde el gasto, se pone como ejemplo de una buena práctica o medida en pro de la igualdad y el cierre de brechas de género lo que realiza el Distrito a través del Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género.

## Historia 1

### Aparecida Carvalho

47 años

Vendedora de frutas

Sao Paulo

**Brasil**



Todavía está oscuro cuando Aparecida despierta. Desearía poder dormir un poco más, pero no puede arriesgarse a perder tiempo. Le toma tres horas llegar al mercado de frutas donde trabaja. La clase trabajadora de bajos ingresos vive lejos del centro de São Paulo, una de las ciudades más grandes de Brasil.

Es un largo camino para Aparecida: primero tiene que tomar un autobús y luego un tren, va todo este camino de pie, ya que ambos transportes están abarrotados. A veces tiene que llevar a su nieto con ella, para que su hija pueda ir a trabajar. No hay suficientes vacantes en la escuela pública preescolar.

Ella trabaja de 6:30 a.m. a 5:30 p.m. en plazas itinerantes que se ubican en distintos barrios de la ciudad. Al final del mes gana alrededor de R\$ 1200 (USD 300). Todo su salario se utiliza para pagar el alquiler, la comida, y cuando alcanza, la compra de ropa.

En Brasil, el salario mínimo mensual creció con respecto del año anterior en 5,4 %, mientras que el 10 % de las personas más ricas posee el 60% de todo el ingreso nacional. Sin embargo, el sistema tributario en este país depende en mayor medida de impuestos al consumo y no de los gravar a la renta y la propiedad.

Además, cuando se observa la sociedad brasileña por género y raza, las mujeres son más pobres que los hombres, y las mujeres negras son más pobres que las mujeres blancas. Eso significa que, en Brasil, las mujeres negras, como Aparecida, pagan proporcionalmente más impuestos que las personas más ricas porque, aunque su capacidad de ingresos sea menor al del resto de la sociedad, tal como está estructurado el sistema ella termina aportando más al recaudo de ingresos.



## Historia 2

### Akili

30 años

Comerciante

### Tanzania



Akili paga una tasa diaria de impuestos de mercado de TZS 200 para vender sus productos, que es la misma cantidad pagada por los hombres que hacen esta actividad. Pasa alrededor de 7 horas diarias en su espacio de trabajo y en los días con mayor afluencia de clientes, que son unos pocos al mes, logra ganar como máximo TZS 600. Sin embargo, las tarifas de baño público son de TZS 300.

Considerando determinadas condiciones biológicas, las mujeres trabajadoras como Akili deben utilizar los baños públicos con más frecuencia que los hombres, especialmente durante su periodo menstrual, por su propia seguridad o cuando están en condición de embarazo.

Las mujeres en Tanzania son el 54 % de la población total. Es un país que no tiene una adecuada distribución de ingresos por lo que la prestación de servicios públicos es deficiente. Además, tiene una enorme participación de la economía informal como principal forma de sobrevivencia de las personas.

## Historia 3

Kelly y su hermano mellizo Euan siempre admiraron la labor de su padre y decidieron ir por el mismo camino: se convirtieron en cajeros. Tienen la misma posición, pero él gana CAD 500 más que ella.

Debido al sistema tributario canadiense, las personas que tienen un ingreso más bajo pagan muchos más impuestos que aquellos con un ingreso más alto porque una gran parte del recaudo depende del Impuesto al Valor Agregado -IVA-.

Eso resulta en que Kelly pague CAD 150 más que su hermano en cada mercado por los mismos artículos de tocador básicos como cuchillas rasuradoras, talco para pies y desodorante.

### Kelly

38 años

Cajera

### Canadá



## Historia 4

### Anisah

10 años

Estudiante

Marruecos



Anisah vive en una zona rural de Marruecos. Ella todavía está en la escuela, mientras que la mayoría de las niñas de la misma edad no lo están: alrededor del 78 % de las niñas entre 10 y 14 años no están en la escuela formal en las zonas rurales del país. Su sueño es convertirse en médica, tiene las mejores notas de su curso así que si no interrumpe su estudio podrá lograr su objetivo.

Sin embargo, con su país experimentando un lento crecimiento económico, hay altas posibilidades de que Anisah no termine sus estudios debido a que se anuncian recortes presupuestarios en varios sectores, entre los que está el de educación.

## Historia 5

Louise es una mujer jubilada de 70 años, que trabajó la mitad de su vida en una fábrica y, durante más de 10 años, fue la única responsable del cuidado de sus hijos.

Cada mes recibe algo menos de 810 euros de pensión porque el sistema belga no tiene en cuenta la década en la que solo pudo trabajar a tiempo parcial en la fábrica para cuidar de su familia, y la enorme brecha salarial entre hombres y mujeres.

En Bélgica, la pensión media para las mujeres es de 810 euros y para los hombres de 1245 euros. Una de cada tres mujeres recibe menos de 750 euros en pensión, mientras que esto le sucede a uno de cada cinco hombres. Sin embargo, al igual que en otros países, las políticas fiscales afectan más a las mujeres que a los hombres, especialmente a través de impuestos regresivos al consumo e impuestos indirectos.

### Louise

70 años

Pensionada

Bélgica



## Historia 6

### Zara

38 años

Enfermera

### Pakistán



Desde la pandemia por covid 19, Zara ha estado arriesgando su vida mientras cuida a cientos de pacientes en el hospital donde trabaja.

Al inicio de la crisis, el gobierno afirmó que el país no cuenta con recursos suficientes para enfrentar la situación sanitaria y no pudo proporcionar a los trabajadores de la salud el equipo de protección requerido. Hay pocos kits de prueba, no hay suficientes máscaras en stock ni ventiladores disponibles.

Según el Banco Estatal de Pakistán, solo 1,21 millones de ciudadanos pagan impuestos, lo que representa menos del 1 % de toda la población, es una de las tasas más bajas del mundo. Las estimaciones muestran que el país pierde impuestos por valor de Rs 1,000 mil millones cada año, es decir, alrededor del 70 % de los ingresos potenciales que deberían recaudarse.

Entre los que suelen evitar y evadir el pago de impuestos se encuentran dueños de grandes conglomerados económicos. Los impuestos son la fuente más sostenible para los presupuestos públicos y la evasión fiscal priva al país del presupuesto necesario para invertir en servicios sociales, incluida la atención médica.

## Historia 7

Ximena trabaja como abogada en el Senado y gana un salario de \$5.300.000, lo que la sitúa como empleada de clase media-alta. Sin embargo, como la mitad de las mujeres en Colombia es madre soltera y su salario es su único ingreso y solo cubre las necesidades básicas de su hogar y la guardería de sus hijas.

Como muchas mujeres en Colombia, no tiene propiedades ni una gran fortuna. Cada mes, cuando Ximena recibe su salario, el 6.15% de sus ingresos se deduce de la retención de impuestos (impuestos sobre la renta anticipados).

En Colombia, una ley en 2019 obligó a todos los congresistas a compartir su declaración de la renta. En ese momento, Ximena se dio cuenta de la injusticia fiscal de su país y de lo que significa ser mujer allí. Un conocido congresista con el que trabaja tiene una suma total de USD 12.300 millones, la mayoría de ellos en terrenos que se estima valen comercialmente 17 veces más de lo que realmente declara, debido a que en su país el sistema catastral no se ha actualizado correctamente.

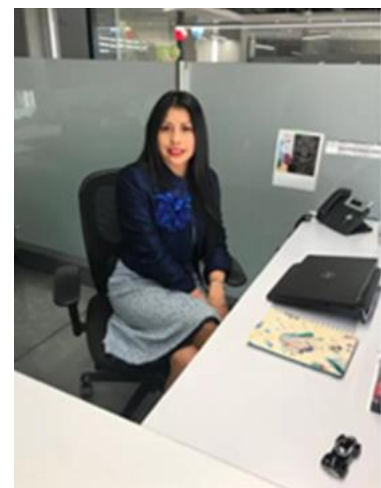
En 2019, este congresista tuvo un ingreso de \$1.724.000 millones, casi 30 veces más de lo que gana. Sin embargo, como esta cantidad proviene de ingresos no laborales y en Colombia estas fuentes tienen un tratamiento tributario preferencial, su tasa impositiva efectiva es de solo 4,9 %, un poco más de un punto porcentual menos de lo que Ximena paga.

### **Ximena**

35 años

Abogada

**Colombia**





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

Las finanzas públicas expresan la manera en que un Estado direcciona las actividades económicas, así como el manejo de los ingresos y la orientación del gasto público para el bienestar social. Generalmente, cumplen tres funciones: recaudar ingresos, asignar recursos y estabilizar la economía.

Con el propósito de avanzar hacia la equidad de género una de las conexiones más importantes que tienen es con la autonomía económica de las mujeres, entendida como la capacidad para generar ingresos, recursos propios y tener el control sobre el uso de estos.

Diversas estadísticas evidencian que las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado al interior de los hogares, lo que produce su menor participación en el empleo y mayor pobreza de ingresos y tiempo. Eso significa también que su posibilidad de independencia y autonomía frente al acceso a recursos es limitada, pues al no ser concebidas como sujetas económicas productivas, para satisfacer necesidades y garantizar sus derechos deben acudir a vínculos con personas que sí acceden a ingresos o depender de la prestación de servicios estatales.

Desde el enfoque de género se analizan las herramientas de política a partir de las cuales se operativizan las finanzas públicas, tales como; fiscal, tributaria y el gasto, para entender, encontrar y transformar los impactos y desafíos diferenciados que tienen sobre hombres y mujeres y, además, realizar ajustes cuando en su diseño remarquen los roles de género por desconocimiento de la discriminación existente.

Para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres se requieren medidas más allá de las fronteras del mercado de trabajo porque la igualdad económica no se restringe al acceso a un empleo.

Por eso, una de las medidas transformadoras de la desigualdad tiene que ver con el fortalecimiento de la capacidad estatal frente a la provisión de bienestar social que descargue a las mujeres del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y permita lograr su autonomía económica. Para esto las finanzas públicas juegan un papel central.

## Desigualdad de género en la economía (Colombia)

- La desigualdad de género en el mercado laboral es estructural y no coyuntural, fue agravada por la crisis sanitaria, social y económica de la pandemia por covid – 19.
- La economía ha dependido de la esfera doméstica a través del trabajo gratuito de las mujeres, eso explica gran parte de las brechas de género en el mundo laboral, una desigualdad que existía desde antes, pero que ha empeorado, y se ha hecho más visible con la pandemia por covid - 19.

Y es que, por trabajar en el hogar supliendo necesidades del cuidado, millones de mujeres han permanecido excluidas de participar en la vida pública (política y económica) y sin posibilidades de acceder a un empleo para generar ingresos, pero también porque aquellas que han ingresado al mercado laboral han tenido que enfrentar el problema de conciliar tiempos asumiendo el doble papel: cuidar y trabajar.

- La participación laboral al no estar acompañada por políticas redistributivas de cuidado hizo que, en el contexto de la pandemia, retrocediéramos 10 años en participación laboral de las mujeres y hasta 20 años en prevención de violencias de género.
- En la distribución poblacional por sexo las mujeres son la mayoría del país. No obstante, esa relación se invierte en su inserción en la economía; su tasa de desempleo es más alta, las mujeres trabajadoras aunque con mayor nivel de educación que sus pares hombres tienen menor remuneración, su participación laboral se concentra en actividades de baja calidad laboral (comercio, hoteles, restaurantes/servicios sociales, comunales y personales), siguen siendo percibidas como las principales responsables de las actividades de cuidado doméstico no remuneradas, y además, tienen la jefatura de aproximadamente 38 % del total de hogares a nivel nacional.
- La autonomía económica de las mujeres es deficiente. Para el año 2017, el 26,7 % de las mujeres en Colombia no tuvieron acceso a ingresos propios, eso quiere decir que 1 de cada 4 mujeres se encuentra en situación de dependencia económica de terceros o de la asistencia social del Estado.
- Entre 2019 y 2020, en Bogotá se perdieron 493.777 empleos, de los cuales 59,5 % correspondían a mujeres y 40,5 % a hombres. En 2021 se recuperaron 113.077 empleos con respecto a 2020, de los cuales 53,6 % correspondieron mujeres y 46,4 % a hombres, sin embargo, a pesar de una mayor

recuperación del empleo de las mujeres aún no se alcanza el nivel de personas ocupadas de 2019 por lo que las brechas de género se mantienen.

## Porcentaje de la población de 15 años y más sin ingresos propios por sexo (2008-2017)



Fuente: Anexo estadístico ONU Mujeres (2018)

## Política fiscal y género

La generación de riqueza y su distribución evidencian cómo los y las ciudadanas pueden participar de los bienes y servicios que provee un Estado, así como ejercer sus derechos, puesto que, los derechos sin financiación son imposibles de garantizar. La política fiscal tiene una enorme relevancia porque permite alcanzar tanto objetivos económicos como sociales, dentro de los que la desigualdad de género tiene una preponderancia significativa porque las mujeres a pesar de ser mayoría poblacional son un grupo discriminado.

De esa manera, tanto el recaudo de ingresos como la planeación fiscal se deben realizar con enfoque de género con la finalidad de contribuir al cierre de brechas de género, eliminar la feminización de la pobreza y lograr la autonomía de las mujeres. Como lo escribió la economista feminista Ana Isabel Arenas (2018), *"La política fiscal tiene la posibilidad de ser uno de los instrumentos que aporte en reducir las desigualdades estructurales de la sociedad y podría contribuir también a cerrar las brechas de desigualdades de género en Colombia"*.

La política fiscal se entiende entonces como la organización y planificación de la provisión de bienes, servicios y transferencias a la población, los cuales son financiados por la política tributaria. Tiene una lógica de distribución de recursos que se puede entender de manera sencilla; hacia quién va dirigido el gasto y sobre quién recae el peso de los impuestos.

Así, teniendo en cuenta que tanto hombres como mujeres son personas que consumen, trabajan, aportan a la economía y hacen parte del mercado laboral, y que, además, los hogares también tienen un rol como unidades económicas, es importante preguntarse, ¿qué recursos necesito para garantizar derechos, especialmente de los grupos más discriminados de la sociedad?, ¿cómo se obtienen los ingresos?, ¿a quiénes y cómo se distribuyen?, ¿el recaudo tiene sesgos de género? etc.

Esto porque, al existir brechas de género en el ámbito económico, hombres y mujeres parten de lugares desiguales como consumidores, contribuyentes y receptores de servicios públicos.

El enfoque de género aplicado en la economía y las implicaciones diferenciadas que tienen las políticas y los presupuestos públicos para las mujeres y para los hombres, ha permitido mostrar que no existe neutralidad de género en la política macroeconómica, fiscal, monetaria, comercial etc. En su operativización, ha permitido desarrollar distintas metodologías y herramientas de análisis de la legislación tributaria y de eficacia del gasto público para identificar los recursos invertidos en igualdad de género.

## Desde los ingresos: sesgos de género en la tributación

Los impuestos pueden ser considerados “progresivos” o “regresivos” dependiendo de los efectos que tienen frente a la carga que representan sobre los ingresos de las personas y los hogares o la capacidad de incentivar o no determinado sector económico. En ese sentido un sistema tributario puede concentrar su recaudo en impuestos “directos” o “indirectos” lo que revela el grado de progresividad o regresividad en general.

- **Impuestos directos:** se establecen sobre las fuentes de riqueza (patrimonio o renta) a personas o sociedades. Tienen en cuenta la capacidad de pago de las personas. Incluyen el Impuesto de Renta, el CREE y el Impuesto a la Riqueza.
- **Impuestos indirectos:** gravan las actividades económicas, como el consumo. No tienen en cuenta la capacidad de pago de las personas. Incluyen el IVA interno y externo, el Timbre Nacional, el GMF (4x1000), el Impuesto al Consumo, el Impuesto a la Gasolina y ACPM, el Impuesto al Carbono y los Aranceles.

Sumado a lo anterior, desde el enfoque de género se cuestiona la neutralidad y se evidencian sesgos de género desde el diseño, implementación e impacto de determinada política tributaria<sup>4</sup>.

(Almeida, M, 2021) mencionan que los impuestos provienen de gravar hombres y mujeres como consumidores, trabajadores, productores y empleados. Bajo este argumento la política tributaria no es neutra y tiene efectos diferenciados en hombres y mujeres dadas brechas persistentes. Los sistemas tributarios están influidos y a la vez influyen en una diversidad de factores, entre ellos, las actitudes sociales sobre el rol de las mujeres y dependiendo de cómo, sobre quién y en qué magnitud recaiga la carga tributaria, puede tener implicaciones directas/indirectas sobre la desigualdad de género (Coello, R, 2014).

Existen dos categorías de análisis de sesgos de género que se asumen como referentes en los estudios de política tributaria y género según lo propuesto por la experta en política fiscal Janet Stotsky (2005), a saber:

### Sesgos explícitos

- Diferencias en el trato hacia hombres y mujeres en las leyes o reglamentaciones.
- Fácilmente identificables porque se encuentran en una norma, aunque también se pueden encontrar en prácticas informales por hábitos o costumbres de determinado contexto social.
- Ejemplo: Comúnmente se encuentra en el impuesto sobre la renta personal, debido a que las mujeres perciben menores ingresos, su participación es menor como contribuyentes.

### Sesgos implícitos

- Diferencias en las que el sistema fiscal afecta el bienestar de hombres y mujeres.
- Difíciles de detectar, requieren del análisis de género para identificar las diferencias entre hombres y mujeres.
- Ejemplo: Las mujeres *"suelen destinar una alta proporción de sus ingresos a artículos básicos del hogar, aun en los casos de parejas en las que ganan menos que ellos"* (Arenas, 2018:19).

---

<sup>4</sup> La teoría económica clasifica los impuestos de acuerdo con su relación con los ingresos y las rentas de capital, es decir, por cómo impactan tanto las ganancias del trabajo de las personas como de la inversión y explotación de activos. La progresividad se refiere a gravar con tarifas que correspondan con los ingresos de las personas, es decir de acuerdo con su capacidad. La regresividad se refiere a que la carga impositiva es más alta que la capacidad de pago.



## Impuestos sexistas

La teoría económica dice que los artículos de primera necesidad deben estar exentos de impuestos al consumo o que de estar gravados deben tener tarifas diferenciales para no afectar su adquisición. No obstante, desde la economía feminista se identificaron impuestos derivados de una condición biológica, es decir, que gravan a una persona por razón de su sexo.

Ejemplo: Aplicar el Impuesto al Valor Agregado, IVA, a productos necesarios para la gestión e higiene menstrual. El hecho generador de este impuesto es una condición biológica: menstruar. Eso significa que las mujeres asumen un costo por adicional por ser mujeres, afectando en mayor medida a las mujeres empobrecidas. En muchos países y hasta hace pocos años en Colombia, estos bienes eran gravados con la tarifa plena de IVA lo que los equiparaba con bienes de lujo.

## Impuestos "rosas"

- Cuando un producto o servicio se etiqueta en función del sexo. Responde a los estereotipos de género y genera un aumento del precio de un producto por lo que el impacto fiscal es mayor para la persona que lo consume.
- Ejemplo: Cuando productos que cumplen la misma función tienen un precio diferenciado por género.

## Desde el gasto público: Trazador Presupuestal para la Igualdad y Equidad de Género

De acuerdo con la Secretaría Distrital de Planeación (s.f.), de forma general los trazadores presupuestales:

- En el marco del Artículo 37 del Acuerdo Distrital 791 de 2020 mediante el cual se adoptó el Plan de Desarrollo Distrital 'Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI', el trazador presupuestal "marca" o registra y hace seguimiento en los sistemas de información, a los recursos destinados a las políticas transversales de equidad de género, jóvenes, población con discapacidad, grupos étnicos y construcción de paz.
- El trazador presupuestal como herramienta de gestión sigue la trayectoria de los gastos que financian actividades específicas para conseguir un resultado o impacto en la población beneficiaria o política pública, garantizando la transversalidad y focalización del gasto.

- Atendiendo lo establecido en el Plan de Desarrollo Distrital respecto a la calidad del gasto, a través del trazador se busca aumentar la eficacia, eficiencia y el impacto del gasto público mediante el seguimiento a los recursos asignados por cada entidad y Alcaldía Local al trazador y su respectiva ejecución presupuestal.

En ese sentido, cuando se incorpora el enfoque de género, un Trazador Presupuestal con enfoque de género pretende ser una herramienta para la orientación e identificación de recursos para el cierre de brechas de género.

### **Base conceptual Trazador Presupuestal para la Igualdad y Equidad de Género**

- Es una herramienta metodológica permanente que pretende ser implementada más allá del cuatrienio de gobierno.
- No es un trazador poblacional.
- Hace seguimiento a los recursos en todo el ciclo presupuestal.
- Busca que todas las entidades pertenecientes al Presupuesto General del Distrito (Presupuesto anual + Fondos de Desarrollo Local + Empresas del Distrito) incorporen criterios de transversalidad de género en todo el ciclo de planeación y presupuestación pública.

La marcación se hace de forma anual de acuerdo con unas categorías definidas, por ejemplo, para 2022:

1. Autonomía económica
2. Participación en escenarios de poder y toma de decisiones
3. Salud, derechos sexuales y derechos reproductivos
4. Educación y nuevas tecnologías
5. Una vida libre de violencias
6. Corresponsabilidad social y pública de trabajo doméstico y de cuidado
7. Fortalecimiento institucional para la igualdad de género

## Glosario sobre Tributación y género

### Tomado de la organización Global Tax Justice<sup>5</sup>

#### A

##### Análisis de presupuesto

El análisis presupuestario se centra en "evaluar de forma crítica las asignaciones presupuestarias realizadas al comienzo del año fiscal y hacer un seguimiento de los gastos realizados sobre la base de estas asignaciones para determinar en qué medida la política se traduce en resultados".

#### C

##### Carga fiscal

El impacto que tendrían varios impuestos en diferentes sectores de la población. Por ejemplo, una vez que se han tenido en cuenta el impuesto sobre la renta, el impuesto al valor agregado y todos los demás ajustes económicos, ¿qué sector de la población está soportando el mayor costo de pago de impuestos?

##### Corporación multinacional

Una empresa multinacional suele ser una gran corporación incorporada en un país que produce o vende bienes o servicios en varios países. Dos características comunes que comparten las corporaciones multinacionales son su gran tamaño y el hecho de que sus actividades en todo el mundo están controladas de forma centralizada por las empresas matrices.

#### D

##### Deuda

La cantidad acumulada de dinero que debe el gobierno. Puede ser interna o externa (es decir, deuda con acreedores fuera de un país, incluida la deuda con bancos comerciales privados, otros gobiernos o instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional).

---

<sup>5</sup> El Grupo de Trabajo de Tributación y Género de la Alianza Global por la Justicia Fiscal inicialmente ha creado este glosario para la publicación *Enmarcando la tributación feminista - Su aplicación en Uganda* (2021). Los miembros lo mantendrán actualizado, para que el glosario sea un recurso para cualquier persona interesada en profundizar en el tema de la justicia fiscal por los derechos de las mujeres. Última actualización: 10 de mayo de 2021.

## E

### **Economía feminista**

Es una corriente de la economía que promueve la igualdad económica entre mujeres y hombres. Las actividades, el comportamiento y las decisiones de hombres y mujeres tienen un gran impacto en nuestra economía. Sin embargo, la economía dominante tiende a basarse en la vida de los hombres y solo reconoce el trabajo que se hace por dinero. Una perspectiva de la economía feminista reconoce el trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres. (Women's Budget Group, UK: <https://acortar.link/Yip8NF>).

## F

### **Flujos Financieros Ilícitos (FFI)**

FFI es un término general que cubre los movimientos transfronterizos relacionados con el abuso fiscal, la elusión fiscal, la evasión fiscal, los abusos regulatorios, el soborno, el robo de activos estatales, el blanqueo del producto del delito y la financiación del terrorismo.

## G

### **Guaridas fiscales**

No existe una definición universal, pero los paraísos fiscales, o centros financieros extraterritoriales, son por lo general países o lugares con impuestos corporativos bajos o nulos que permiten que personas externas establezcan fácilmente negocios allí. Los paraísos fiscales también suelen limitar la divulgación pública sobre las empresas y sus propietarios. Debido a que la información puede ser difícil de extraer, los paraísos fiscales a veces también se denominan jurisdicciones secretas. Los paraísos fiscales tienen las siguientes características clave: sin impuestos o solo nominales; falta de intercambio efectivo de información; falta de transparencia en el funcionamiento de las disposiciones legislativas, legales o administrativas.

## I

### **Impuesto**

Este es un pago obligatorio no correspondido al gobierno.

### **Ingresos**

La cantidad anual total de recursos disponibles de un gobierno, es decir, sus ingresos recaudados de impuestos sobre salarios, ganancias de empresas, ventas, etc., así como de préstamos y ayuda externa. Los ingresos generalmente se dividen en ingresos fiscales (es decir, dinero recaudado de impuestos directos e indirectos

de personas y empresas) e ingresos no fiscales (es decir, ingresos gubernamentales no generados por impuestos, como ayudas, ingresos de empresas estatales, alquileres / concesiones / regalías, honorarios, etc.).

## **M**

### **Marco macroeconómico**

Supuestos o proyecciones sobre el crecimiento económico, el superávit o déficit fiscal, la balanza de pagos, el tipo de cambio, la inflación, el crecimiento del crédito y su participación entre el sector privado, las políticas de endeudamiento externo y otras estimaciones macroeconómicas.

## **P**

### **Política fiscal**

La política fiscal es el medio por el cual un gobierno ajusta sus niveles de gasto y tasas impositivas para monitorear e influir en la economía de una nación. Es la estrategia hermana de la política monetaria a través de la cual un banco central

influye en la oferta monetaria de una nación. Estas dos políticas se utilizan en varias combinaciones para dirigir los objetivos económicos de un país.

### **Política macroeconómica**

La política macroeconómica tiene como objetivo proporcionar un entorno económico estable que propicie el fomento de un crecimiento económico sólido y sostenible. Los pilares clave de la política macroeconómica son la política fiscal, la política monetaria y la política cambiaria. La política macroeconómica se ocupa del funcionamiento de la economía en su conjunto.

## **P**

### **Presupuesto**

Un estado completo de los planes financieros del gobierno, incluidos los gastos, los ingresos, el déficit o superávit y la deuda. El presupuesto es el principal documento de política económica del gobierno, que indica cómo el gobierno planea utilizar los recursos públicos para cumplir con los objetivos de la política. Como declaración de política fiscal, el presupuesto muestra la naturaleza y el alcance del impacto del gobierno en la economía. El presupuesto es preparado por el ejecutivo y luego generalmente se presenta a la legislatura para ser revisado, enmendado y adoptado como ley. El proceso de preparación del presupuesto comienza muchos meses antes del inicio del año fiscal cubierto por el presupuesto, de modo que pueda convertirse en ley antes de que comience el año fiscal.



## Presupuesto con perspectiva de género

Es un medio de integrar una perspectiva de género en todos los pasos del proceso presupuestario (planificación, redacción, implementación y evaluación) para garantizar que las políticas presupuestarias tomen en consideración las cuestiones de género en la sociedad.

El presupuesto con perspectiva de género no implica la creación de presupuestos separados para mujeres y niñas, o simplemente aumentar las asignaciones presupuestarias específicas dirigidas a estos grupos.

La idea básica es asegurar que el gasto atienda las necesidades y prioridades de mujeres y hombres, niñas y niños de diferentes categorías socioeconómicas y demográficas con el objetivo de reducir las desigualdades de género.

## Producto Interno Bruto (PIB)

Valor total de los bienes y servicios finales producidos en un país durante un año calendario. El PIB por persona, el PIB total dividido por la población, es la medida general más simple de ingresos en un país. La variación del PIB de un año a otro, si es positiva, es una medida del crecimiento económico.

## T

### Tasa cero

El término se utiliza en relación con el IVA, donde la tasa de impuesto que se aplica en principio, pero a una tasa del 0 %, de modo que, en efecto, no se paga ningún impuesto, pero dará lugar a devoluciones de los créditos fiscales soportados.

### Tasa impositiva

Una tasa impositiva es el porcentaje al que se grava a una persona física o jurídica.

### Tasa impositiva efectiva

La tasa impositiva efectiva es el porcentaje de sus ingresos que un individuo o una corporación paga en impuestos. La tasa impositiva efectiva para las personas es la tasa promedio a la que se gravan sus ingresos laborales, como los salarios, y los ingresos no laborales, como los dividendos en acciones.

## Tributación

La tributación es el medio por el cual un gobierno o la autoridad tributaria imponen o aplica un impuesto a sus ciudadanos y entidades comerciales. Desde el impuesto sobre la renta hasta el impuesto sobre bienes y servicios, los impuestos se aplican a todos los niveles.

## Actividad 4. Barreras y estereotipos de género en el ámbito económico

30 minutos 

### Paso a paso

1. Se pregunta a las personas participantes si tienen conocimiento sobre qué es una política pública y para qué sirve. Después se realiza una breve contextualización sobre la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 y se explica el Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.
2. Se hace la conceptualización general sobre barreras de género en el ámbito económico.
3. Se entrega a las personas participantes la Ficha 3 sobre la división sexual del trabajo en actividades y jerarquías que se muestra a continuación y se solicita que marquen en cada actividad y jerarquía de acuerdo con el género que la relacionan: (M) Masculino (F) Femenino.

### Ficha 3. División sexual del trabajo en actividades y jerarquías

Marca de acuerdo con el género que relacionas cada actividad y jerarquía.	
Actividades	Jerarquías
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encargarse del hogar y del cuidado de niñas y niños o personas adultas mayores</li> <li>• Tomar decisiones</li> <li>• Salir a relajarse después del trabajo</li> <li>• Reflejar ternura y amor</li> <li>• Proveer económicamente a la familia</li> <li>• No deben cuestionar decisiones</li> <li>• Hacer comidas</li> <li>• Ser fieles</li> <li>• Tener hijas/os es su esencia</li> <li>• Sus trabajos implican fuerza y competitividad</li> <li>• Cuidar el honor de la familia</li> <li>• Son responsables del cuidado y de dar atención a las demás personas</li> <li>• Barrer calles</li> <li>• Ser fuertes y valientes</li> <li>• Generar un patrimonio estable</li> <li>• Dar clases a niñas y niños</li> <li>• Arreglar carros</li> <li>• Conducir taxis</li> <li>• Cuidar a personas enfermas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explotación petrolera</li> <li>• Administración de empresas</li> <li>• Enfermería</li> <li>• Arte</li> <li>• Servicios de limpieza</li> <li>• Jurisprudencia</li> <li>• Preparación de alimentos</li> <li>• Servicios financieros</li> <li>• Transporte y comunicación</li> <li>• Trabajo doméstico</li> <li>• Futbolista</li> <li>• CEO</li> <li>• Ventas</li> <li>• Asesoría telefónica</li> <li>• Servicios</li> <li>• Comercio</li> <li>• Agricultura</li> <li>• Información y comunicaciones</li> <li>• Industria</li> </ul>

4. Para realizar una reflexión sobre las asociaciones de la Ficha 3 se continúa con la conceptualización de "roles de género", "estereotipos de género" y se explica cómo se manifiestan en el ámbito económico a través de los ejemplos (ver Material de apoyo conceptual).
5. Se hace una reflexión en torno a evidenciar cómo también los estereotipos de género generan discriminación en los lugares de trabajo y en la cultura de trabajo, para invitar a las personas a cuestionarse sobre sus propias experiencias. Para esto se debe utilizar la diapositiva que se titula "Así se ven los estereotipos, pero imagina cómo se sienten" y complementar con todos los ejemplos que se encuentran en el material de apoyo conceptual.

6. Seguido, la persona facilitadora pide a las y los participantes mencionar ejemplos de sus trayectorias laborales donde hayan experimentado o visto situaciones en las que se presentan estereotipos de género.
7. Continúa socializando en qué consisten las barreras de género en el ámbito económico y su incidencia tanto en el empleo y en el emprendimiento, como en los proyectos productivos de las mujeres (ver Material de apoyo conceptual y mencionar cada una de las barreras).
8. Se proyecta el video “La trama de la desigualdad” que ejemplifica la serie de desigualdades que las mujeres enfrentan y cómo se materializan las barreras en la vida práctica.



### La trama de la desigualdad

Grow – Género y Trabajo

<https://youtu.be/UZgeePPaAy0>

9. Se realiza la reflexión de cierre mencionando las herramientas que pueden utilizar las entidades y organizaciones para detectar y transformar barreras y discriminación de género en el ámbito económico (ver Material de apoyo conceptual).

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

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

Es uno de los ocho derechos priorizados por la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género adoptada mediante el CONPES D.C. 14 de 2020. El trabajo está identificado y reconocido como uno de los derechos socioeconómicos más importantes en el ámbito internacional y constitucional.

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

La autonomía económica no se restringe a la compensación monetaria, sino que abarca la propiedad, el control de la tierra, los bienes, los servicios financieros, la

herencia, así como los recursos naturales, y también se extiende al mundo laboral frente al acceso a trabajo remunerado en las mismas condiciones que los hombres con la finalidad de generar condiciones para la superación de situaciones de vulnerabilidad social, dependencia y agudización de violencias, especialmente la económica (CONPES D.C. 14 de 2020).

### Ejes de este derecho

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

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

1. Condiciones de trabajo dignas y seguras.
2. Mayor incorporación de mano de obra de mujeres y vinculación a sectores formales.
3. Vínculos laborales estables y con remuneración justa.
4. Cobertura en seguridad social.
5. Acceso igualitario a educación para el trabajo.
6. Cumplimiento de la legislación e inspección laboral en el trabajo doméstico remunerado.
7. Prevención y erradicación del trabajo infantil.
8. Corresponsabilidad en el cuidado.
9. Libertad de asociación y libertad sindical, entre otros.  
(CONPES D.C. 14 2020, p. 111).

### Barreras de género en el ámbito económico

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



prevalencia de brechas de género, que son aquellas disparidades en recursos, derechos u oportunidades entre hombres y mujeres.

Las trayectorias laborales, proyectos productivos, emprendimientos como la satisfacción personal y la situación económica han estado marcados por la asignación de normas sociales parte de la cultura (roles) y por otros marcadores sociales como la clase social, raza, orientación sexual, pertenencia étnica, situación migratoria, etc. Es **una realidad que no reconocemos fácilmente**, pero muchas *funciones* y *tareas* que realizamos diariamente responden a la construcción social de roles de género y el contexto socioeconómico.

En ese *deber ser* y *poder ser*, hombres y mujeres experimentan de formas diferentes **las decisiones sobre sus vidas**.

Los **roles de género** tienen efectos en las vidas tanto de mujeres como hombres, pero hace que las mujeres partan de un lugar de **mayor desigualdad y discriminación** porque históricamente han asumido valores, comportamientos, responsabilidades que les impiden desarrollarse activamente como sujetas políticas y como personas autónomas e independientes.

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

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

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

### **Mujeres**

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

### **Hombres**

Trabajar es una obligación, sus salarios son el sustento principal en un hogar, se concentran en actividades económicas con mayor valor en el mercado, se dedican

de forma primordial a su carrera profesional, siempre están disponibles, en el tejido empresarial son percibidos como capaces y con disponibilidad.

## Estereotipos de género

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

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

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

## Ejemplos de estereotipos de género

“Las mujeres no tienen suficiente autoridad para asumir cargos directivos”. Contraste: Las mujeres tienen más años de formación que los hombres y sus habilidades y experiencias son altamente valoradas por mejorar la productividad, además tienen las mismas capacidades que los hombres para ocupar altos cargos y dirigir equipos.

“El lugar de las mujeres está en el hogar” Contraste: Las mujeres deben decidir autónomamente sobre sus proyectos de vida. Todos los miembros de un hogar pueden y deben asumir las responsabilidades domésticas y de cuidado de forma equitativa.

“Los hombres son mejores ejecutivos de negocios que las mujeres”. Contraste: La sociedad ha priorizado un tipo de liderazgo masculino que desconoce la diversidad de habilidades y aportes de las mujeres. Existen estudios que revelan que la productividad de las empresas aumenta cuando se promueven a las mujeres en cargos directivos.

## Estereotipos en el lugar de trabajo<sup>6</sup>

### Ejemplo 1.

No se da el reconocimiento merecido.

### Ejemplo 2.

Los ascensos o promociones tienen criterios diferenciados para hombres y mujeres.

### Ejemplo 3.

Los liderazgos de las mujeres se perciben como menos agradables.

### Ejemplo 4.

Las mujeres son menos escuchadas que los hombres o son más interrumpidas.

## Barreras en el mercado laboral

De acuerdo con la Unidad del Servicio de Empleo (2020), las barreras de acceso al mercado laboral formal: i. Impactan negativamente la vinculación laboral de las buscadoras de trabajo, ii. Son causadas por restricciones en el acceso a la información como; canales de búsqueda deficientes, factores particulares de discriminación por razones del género, iii. Se concentran tanto en la persona que busca el empleo como en los empleadores y el entorno, a saber (PNUD; UASPE, S.f.):

- **Barreras individuales:** ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.
- **Barreras organizacionales:** requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruidos por los mismos.
- **Barreras de entorno:** conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de las buscadoras.

Como consecuencia, existen oportunidades diferenciadas para hombres y mujeres, tanto en el *acceso* a un empleo como en la *permanencia*, que desde la perspectiva de género en la clasificación de barreras se manifiestan de la siguiente manera:

### Barreras individuales

- Baja autoestima académica.
- Baja autoconfianza.

---

<sup>6</sup> Ejemplos tomados de Marsh. Disponible en la web: <https://www.marsh.com/uy/es/services/financiamiento-y-profesional-liability/insights/discriminacion-de-genero-en-el-trabajo.html>

- Infravaloración de habilidades y rendimiento.
- Expectativas bajas de éxito.
- Miedo al éxito.
- Bajas habilidades socioemocionales.

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

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

### **Barreras del entorno**

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

### **Barreras en el emprendimiento o en proyectos productivos**

- Ante la existencia de distintas motivaciones y reacciones frente al riesgo, se otorga mayor confianza y prestigio a las decisiones de los hombres.
- Subvaloración de las mujeres que no permite reconocer sus capacidades para dirigir empresa o de iniciar proyectos.

- Asignación cultural del rol de cuidado a las mujeres y menor participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. Las mujeres cuentan con distintas posibilidades para dedicar tiempo a los negocios.
- Las mujeres emprendedoras se caracterizan por ser jóvenes, tener experiencias laborales previas y mayor nivel educativo, por tanto, quienes no cuentan con dicho capital cultural difícilmente tienen oportunidades para el emprendimiento.
- Las mujeres tienen mayor tendencia a realizar negocios en áreas relacionadas con los cuidados.
- Las mujeres se capacitan poco en habilidades técnicas o en áreas de ciencia, tecnología e innovación.
- Las mujeres están más expuestas a un entorno empresarial donde priman los negocios por necesidad económica o por ingresos adicionales, no por independencia.
- Las mujeres desarrollan emprendimientos para conciliar la vida familiar y laboral, lo que reafirma los roles de género, es decir, buscan auto empleo para tener más tiempo dedicado al hogar.
- Influencia del contexto económico: la existencia de políticas de industrialización influye en la creación de empresa o negocio.
- El tamaño de las empresas de mujeres es pequeño en ingresos y trabajadores al concentrarse principalmente en sectores de comercio al por menor y servicios.
- Las mujeres no reciben la misma capacitación en administración de negocios y educación financiera que los hombres. Las capacitaciones son de baja calidad, baja intensidad, con orientación a complementar ingresos familiares.
- En la cultura empresarial prevalecen valores estereotipados de liderazgo masculino como: independencia, control, competitividad, agresividad, orientación al logro, racionalidad, etc.
- Altas tasas de interés de programas de microcrédito, solicitud de avales y documentación extenuante, unido a la falta de educación financiera para muchas mujeres.

## **Subsanar barreras de género**

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

- Disponer de datos desagregados por sexo e indicadores específicos que



proporcionen información sobre la situación y posición de mujeres y hombres.

- Analizar la información incorporando el enfoque de género.
- Diseñar, implementar un proyecto, estrategia o programa específico para contribuir al cierre de brechas y realizar monitoreo.

## Actividad 5. Evaluación

5 – 10 minutos 

Se solicitará a las personas participantes realizar la evaluación de la sesión diligenciando el Anexo 2. Si la sesión se desarrolla virtualmente, se dispondrá de un formulario en línea para este fin.

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

Ejemplo: Se solicitará que 5 voluntarias / voluntarios manifiesten:

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

## Anexo 1. Formato de autoevaluación

Este formato de 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



Almeida, M. (2021). *La política fiscal con enfoque de género en países de América Latina*. Serie Macroeconomía del desarrollo 2017. Naciones Unidas; CEPAL; Cooperación Española.

Arenas, A. (2018). *Política tributaria y sesgos de género: aproximaciones al caso colombiano*. Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia FES. Bogotá, Colombia.

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.

Coello, R; Fernández, S. (2014). *Política fiscal y equidad de género en Bolivia*. Grupo sobre Política Fiscal y Desarrollo & ONU Mujeres. La Paz, Bolivia.

Cook, R y Cusak, S. (2010). *Estereotipos de Género*. Perspectivas Legales Transnacionales. Profamilia.  
[https://www.law.utoronto.ca/utfl\\_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf](https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf)

Comas D'argemir, D. (1995). *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Instituto Catalán de Antropología. Icaria.

DANE (2016). *Metodología General Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ENUT 2012-2013*. DIMPE.

Davis, A. (1981). *Mujeres, raza y clase*. Nueva York. Random House.

Eagly, A; Carli L. (2007) *Woman and the Labyrinth of Leadership*. *Harvard Business Review*. 85, 9, pp. 63-71.

Hirata, H.; Kergoat, D. (2009). *Diccionario Crítico del Feminismo. Concepto de división sexual del trabajo*. São Paulo. p. 251-256.



Global Tax Justice (2021). *Enmarcando la tributación feminista. Su aplicación en Uganda.*

<https://www.globaltaxjustice.org/sites/default/files/Enmarcando%20la%20tributaci%C3%B3n%20feminista%20-%20VF%20two%20page.pdf>

Marçal, K. (2016). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?* Primera edición. Buenos Aires: Debate.

MARSH. (s.f.) *¿Pueden los estereotipos aumentar la brecha de la discriminación de género laboral?* <https://www.marsh.com/uy/es/services/financial-and-professional-liability/insights/discriminacion-de-genero-en-el-trabajo.html>  
Revisado en abril de 2021.

Moreno, N. (2015). *Política fiscal y género: que no se descargue la crisis sobre las mujeres.* Red por la Justicia Tributaria en Colombia. Bogotá.

Moreno, Natalia. (2020). *Menstruación Libre de Impuestos.* Centro de estudios del trabajo. Oxfam Colombia.

Organización Internacional del Trabajo (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

ONU Mujeres (2018). *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: transformar la economía para realizar los derechos.* Colombia.

OXFAM México (2020). *Curso de Economía Feminista.* <https://oxfam-mexico.teachable.com/p/ecofeminita>

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

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD y Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (s.f.). *Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó.* <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/poverty/barreras-de-genero-para-acceder-al-mercado-laboral-.html>.

Rodríguez Enríquez, C. (2015) Encuentros de Debate Desigualdades de género en el ámbito del Trabajo. [video]

[https://www.youtube.com/watch?v=4RfnnoMhmAU&ab\\_channel=ATECapitalVIDEOS](https://www.youtube.com/watch?v=4RfnnoMhmAU&ab_channel=ATECapitalVIDEOS)

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

Secretaría Distrital de la Mujer (2018). *El ejercicio de las autonomías y las mujeres en Bogotá*. Mujeres en cifras. Boletín informativo. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género. Bogotá.

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

Secretaría Distrital de la Mujer (2021). *Oferta de cuidado a cuidadoras*. Sistema de Cuidado. Bogotá.

Stotsky, J. (2005). *Sesgos de género en los sistemas tributarios*. Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, España.

Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (2010) *Desarrollando mujeres empresarias: la necesidad de replantear políticas y programas de Género en el desarrollo de PYMES*. SP/Di No. 5-10.

Suárez, R. (2011) *Mujeres empresarias en Colombia: Hacia la autonomía económica y la construcción de cuidado*. Universidad Nacional de Colombia. Repositorios.

Zambrano, S; Vásquez, A. (2018) Algunas perspectivas teóricas para el estudio del emprendimiento y el género. *Saber, ciencia y libertad*. 14, 1.

facebook.com/secredistmujer/  
@secredistmujer



twitter.com/secredistmujer/  
@secredistmujer



instagram.com/sdmujerbogota/  
@sdmujerbogota



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
**LA MUJER**