

¡Son tus derechos!

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

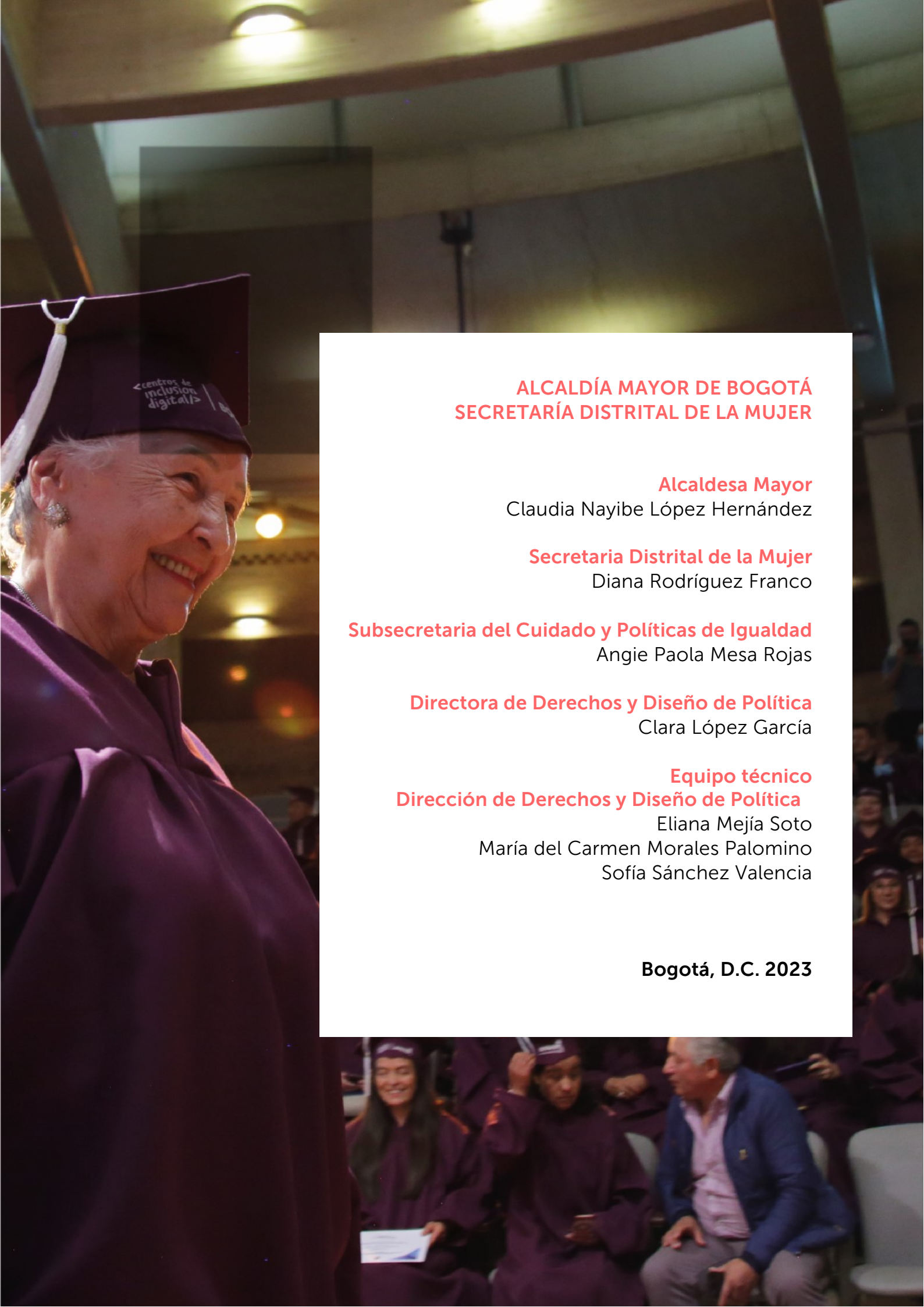
DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD



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

Eliana Mejía Soto

María del Carmen Morales Palomino

Sofía Sánchez Valencia

Bogotá, D.C. 2023



Derecho a la educación con equidad

Contenido



CAPÍTULO 1.

DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD SENSIBILIZACIÓN PARA SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS

Ficha metodológica

Descripción general de la metodología.....	7
Actividad 1. ¿Qué se dice sobre ser mujer u hombre en mi profesión?.....	8
Actividad 2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género?.....	10
Actividad 3. Relación entre el enfoque de género, el enfoque diferencial y el derecho a la educación con equidad.....	13
Actividad 4. Acróstico de la igualdad.....	19
Actividad 5. Evaluación.....	20
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de facilitadoras y facilitadores.....	21
Anexo 2. Formato de evaluación participantes.....	22

CAPÍTULO 2.

DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD SENSIBILIZACIÓN PARA LA CIUDADANÍA

Ficha metodológica

Descripción general de la metodología.....	25
Actividad 1. Recordando mi historia de formación.....	26
Actividad 2. Abordando conceptos clave.....	28
Actividad 3. Reflexionando sobre roles y expectativas de género en la educación.....	30
Actividad 4. Conociendo diferentes brechas en la educación de Bogotá.....	36
Actividad 5. Evaluación.....	42
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de	

facilitadoras y facilitadores.....	50
Anexo 2. Formato de evaluación participantes	51

CAPÍTULO 3.

MATERIAL DE APOYO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

Conceptos clave	54
Género	54
Sexo	55
Estereotipos de género	56
Orientación sexual.....	57
Identidad de género.....	58
Interseccionalidad	59
Violencia de género	60
Barreras de acceso	61
Acciones afirmativas	62
Enfoque de género.....	64
Enfoque diferencial	65
Enfoque de derechos humanos de las mujeres.....	66
Derechos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - Derecho a la educación con equidad	67
Otros conceptos para tener en cuenta	68
Marco normativo	69
Bibliografía.....	74



CAPÍTULO 1.

Derecho a la educación con equidad

Sensibilización para servidoras y servidores públicos

Ficha metodológica



Población a quien va dirigida

- Funcionarias y funcionarios públicos del Distrito Capital.

Objetivo general

- Sensibilizar a funcionarios y funcionarias del Distrito Capital de Bogotá sobre el derecho a la educación con equidad.

Objetivos específicos

1. Comprender la relación entre el enfoque de género y el derecho a la educación con equidad.
2. Identificar barreras para el acceso a la educación de las mujeres.
3. Reflexionar sobre acciones que permitan propender por la garantía del derecho a la educación.

Resultados / Logros esperados

- Para esta sensibilización se espera que las personas participantes puedan:
 - Reconocer los componentes del derecho a la educación con equidad.
 - Identificar al menos dos barreras de acceso a la educación con equidad.
 - Proponer al menos dos formas para promover el derecho a la educación con equidad.

Duración estimada

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

Desarrollo de las actividades



Actividad 1. ¿Qué se dice sobre ser mujer u hombre en mi profesión?

10 minutos 

Esta actividad busca dar la bienvenida a las y los participantes y crear un ambiente de confianza, explicando los objetivos del espacio.

Paso a paso

1. Se da la bienvenida a las y los participantes, se realiza una contextualización del espacio, proporcionando el objetivo de la actividad y se realiza la presentación de la persona o personas facilitadoras.
2. Posteriormente, se presentan los 3 objetivos del encuentro.
3. Para este punto, se pide a cada una de las y los participantes que se presente (en caso de ser un grupo grande se determina un máximo aproximado de 10 personas). Esta presentación debe incluir el nombre o apodo que le gusta y responder a las preguntas ¿Cómo se dice que son las mujeres en tu profesión u oficio? ¿Cómo se dice que son los hombres en tu profesión u oficio?

¿Existen diferencias en las actividades que realizan hombres y mujeres? Por ejemplo: Mi nombre es Eliana, y se dice que las mujeres en psicología son buenas porque saben escuchar.

4. Se realiza la actividad invitando a las personas a que pidan la palabra y puedan responder, así como también hacerlo mediante el chat (en caso de ser virtual).

Actividad 2.

¿De qué hablamos cuando hablamos de género?

30 minutos 

Esta actividad busca profundizar en los conceptos clave para orientar y enfocar la presentación.

Paso a paso

1. Se invita a las personas participantes a que puedan compartir cómo entienden los términos de sexo y género y, desde su criterio, por qué consideran que son importantes estos dos conceptos.
2. Posteriormente, la persona que facilite la actividad dará una definición de los conceptos básicos, apoyada en la presentación de PowerPoint que acompaña esta guía metodológica (ver anexo).
3. La persona que facilite la actividad explicará que se presentará un video realizado en Chile acerca de la crianza de niños y niñas (ver las sugerencias sobre los puntos clave para el análisis de este material audiovisual).



#LasNiñasPueden
<https://bit.ly/40odQhJ>

4. La persona que facilite la actividad expondrá las siguientes preguntas y pedirá a las y los participantes tomar apuntes durante el video para responderlas:
 - ¿Qué imágenes y colores se asocian con los niños y cuáles con las niñas?
 - ¿Cómo se describirían los roles que se espera que cumplan las niñas y los niños en el video?
 - ¿Qué brechas de género pueden identificar?
 - ¿Con qué obstáculos se pueden encontrar quienes decidan ejercer una profesión u oficio que generalmente no se asocie con las personas de su género?
 - ¿Qué otras barreras podrían existir a la hora de entrar, permanecer y finalizar una formación universitaria?
5. La persona que facilite la actividad enfatizará cómo a través del video se expresan los otros conceptos clave trabajados en la diapositiva anterior: sexo, género, estereotipos de género, barreras de acceso e interseccionalidad.
6. En la diapositiva siguiente se busca introducir el término coeducación, el cual permite abrir posibilidad para la educación con equidad.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Sugerencia de material audiovisual



#LasNiñasPueden
<https://bit.ly/40odQhJ>

Sugerencia de análisis del material para la facilitadora

Se recomienda tomar en consideración los siguientes puntos para el análisis del video:

- En el video sugerido se evidencian claras diferencias tanto en los colores como en el tipo de juguetes que se presentan para niños y para niñas, lo cual marca la división sexual del trabajo y los estereotipos de género.
- El video evidencia las barreras de acceso que tienen las niñas, jóvenes y adultas a la hora de poder acceder a carreras no tradicionales.
- Si bien el video evidencia los estereotipos de género que reciben las niñas, jóvenes y adultas, es importante problematizar por qué las carreras relacionadas con el cuidado son menos valoradas social y económicamente y a la vez cómo es necesario también cuestionar los estereotipos de género para que los hombres entren a estas áreas.

Actividad 3. Relación entre el enfoque de género, el enfoque diferencial y el derecho a la educación con equidad

30 minutos 

Esta actividad busca introducir los enfoques para dar un diagnóstico del derecho a partir de las diferencias y diversidad de las mujeres.

Paso a paso

1. En este punto, se hace una explicación breve de los tres enfoques que guían la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, además de situarlos en el marco de la política (ver Capítulo 3 de este documento. Apoyo conceptual y normativo).
2. Con apoyo de la presentación adjunta, se define el derecho a la educación con equidad.
3. Posteriormente, para mostrar la relación entre los enfoques y el derecho, la persona que facilite la actividad presentará diapositivas con datos diagnósticos sobre el derecho. Por cada pregunta dará una vez la palabra al menos a dos personas participantes (ver Capítulo 3 de este documento. Apoyo conceptual y normativo y presentación adjunta).

A continuación, se presentan algunas cifras referentes al derecho con el objetivo de contextualizar a quienes participan sobre las brechas a las que se enfrentan las mujeres en la garantía de este derecho.

4. Se presentarán datos del diagnóstico de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá¹, en donde se da cuenta de otras barreras para el acceso a la educación equidad.
5. La persona que facilite abrirá el diálogo para que 3 personas puedan expresar cómo analizan los datos presentados anteriormente. Para así reflexionar conjuntamente sobre la importancia para las instituciones de educación superior, la sociedad y las mujeres de garantizar por medio de acciones afirmativas el derecho a la educación con equidad.
6. A continuación, se presentará el tráiler de la película Talentos ocultos, disponible en <https://bit.ly/3KW0ow9>. Se les pedirá a las personas participantes expresar (o escribir en el chat, si es virtual) barreras que pueden encontrar las mujeres en sus diferencias y diversidad a la hora de acceder al derecho a la educación con equidad, para así llegar a identificar 5 barreras.
7. Se retroalimentan las respuestas anteriores con las barreras de acceso a la educación, que las mujeres que participaron en el diagnóstico de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género señalaron como razones para el aplazamiento o abandono de los procesos formativos.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

En esta actividad se presentan las siguientes cifras frente a las brechas de género en educación (OMEG, 2019):

- En Bogotá el 97,9 % de las mujeres mayores de 15 años saben leer y escribir.

¹ 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

- De cada 10 personas que manifiestan que no estudian por realizar labores domésticas, 9 son mujeres.
- Los territorios con mayor nivel de alfabetización de mujeres son Teusaquillo (99,8 %) y Chapinero (99,4 %), en tanto los menores niveles se encuentran en Sumapaz (93,9 %) y Usme (97,5 %).
- Sumapaz es la localidad con mayor proporción de mujeres con la primaria como máximo nivel de educación (1 de cada 2 mujeres). Chapinero es la localidad con mayor proporción de mujeres con título universitario (2 de cada 5 mujeres).
- 1 de cada 5 mujeres alcanzaron como nivel máximo la primaria (de 15 años o más); 2 de cada 5 mujeres la básica secundaria o la media; 1 de cada 6 algún estudio técnico o tecnológico y 1 de cada 5 ha realizado algún estudio universitario. De la población con título de doctorado, sólo el 17,7 % son mujeres.

Es importante mencionar que, aunque las mujeres cuenten con mayor matrícula en educación superior, persisten discriminaciones por estereotipos sexistas frente a la elección de carreras universitarias y patrones sociales que refuerzan la división sexual del trabajo, lo cual tiene directa relación con el acceso al mercado laboral en condiciones de equidad.

Quien facilita el taller realizará las siguientes preguntas al público. A continuación, se presentan sugerencias para el análisis:

Pregunta 1: ¿De las siguientes opciones cuál crees que tuvo mayor y el menor porcentaje de mujeres graduadas para el 2019?²

1. Matemáticas y ciencias naturales
2. Ingeniería, arquitectura, urbanismo y carreras afines
3. Ciencias de la educación
4. Ciencias de la salud

² Datos recopilados OMEG del Observatorio Laboral para la Educación - Ministerio de Educación Nacional (Corte al 31 de agosto de 2020): *Número de personas graduadas en educación superior y porcentajes, según área de conocimiento, nivel de formación y sexo. Bogotá, 2019*

Respuesta: El mayor porcentaje de mujeres graduadas para el 2019 fue en ciencias de la educación y el menor para ingeniería, arquitectura, urbanismo y carreras afines.

Debido a que para el 2019 se graduaron en matemáticas y ciencias naturales 52,8% hombres y 47,2 % mujeres. En ingeniería, arquitectura, urbanismo y carreras afines se graduaron 33,7 % de mujeres, en comparación con 66,3 % hombres. En ciencias de la educación se graduaron 80,7 % de mujeres en comparación con el 19,3 % de hombres; y en ciencias de la salud fueron 73,8 % mujeres y 26,2 % de hombres.

Pregunta 2: De la población con título de doctorado ¿sabes cuál es el porcentaje de mujeres?³

Respuesta: De la población con título de doctorado, sólo el 17,7 % son mujeres y 82,3 % hombres.

Pregunta 3: ¿Sabes cuál es el porcentaje más alto de niñas y adultas matriculadas en educación básica y media que tienen pertenencia étnico-cultural, son víctimas del conflicto armado o tienen alguna discapacidad? ⁴

Respuesta: El porcentaje no supera el 1.7 %, teniendo en cuenta que:

- Para el 2020 menos del 1 % en nivel de enseñanza de preescolar, básica primaria, básica secundaria, media y ciclos lectivos especiales integrados – CLEI de niñas, jóvenes y adultas tienen alguna pertenencia étnica.
- Para niñas, jóvenes y adultas víctimas del conflicto armado o en proceso de reincorporación la proporción más alta es de mujeres matriculadas en básica secundaria (1 %), seguido de básica primaria y CLEI.
- Para mujeres con discapacidad el porcentaje mayor de matrícula fue del 1,7 % para básica primaria, seguido de 1,3 % para básica secundaria y 1,2 % para educación media.

³ Ibid

⁴ DANE (2020). *Proporción de matriculados según población con características especiales, por departamento y nivel educativo.*

Sugerencia de análisis de las cifras presentadas

Se recomienda tomar en consideración los siguientes puntos de análisis de las cifras:

- Es de resaltar que se han dado avances importantes en relación con el derecho a la educación con equidad en Bogotá; sin embargo, particularmente en el contexto de pandemia se ha retrocedido en los derechos alcanzados, especialmente por el aumento de las labores de cuidado que imposibilitan el poder acceder al derecho.
- Siguen existiendo estereotipos de género que marcan el proyecto de vida de las mujeres desde niñas.
- En el ámbito diferencial, estas necesidades se agudizan y es indispensable atenderlas para disminuir la brecha de género en educación.
- Además de las necesidades presentadas anteriormente, se hace necesario realizar acciones fehacientes para transformar aquellas prácticas educativas que restringen la garantía del derecho a la educación con equidad, incluyendo la revisión del currículo implícito y explícito y todos aquellos elementos que comprenden los proyectos educativos. Así como también el fomento de procesos que fortalezcan las capacidades de las mujeres, el desarrollo de prácticas docentes que promuevan la autonomía y el desarrollo libre de sexismo (CONPES D.C. 14, 2020).

Sugerencia de material audiovisual



El poder de la persuasión

Extracto de la película Talentos ocultos

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

Sugerencia de análisis del material audiovisual

Se recomienda tomar en consideración los siguientes puntos para el análisis del video:

- “Dirigida por Theodore Melfi y basada en hechos reales, devela la lucha de tres mujeres afroamericanas de la NASA que fueron el cerebro detrás de la mega operación de 1961 que condujo a lanzar al astronauta John Glenn a la órbita, un logro para la carrera espacial de Estados Unidos contra Rusia. El largometraje biográfico rememora la historia de la matemática Katherine Johnson (Taraji P. Henson), quien calculó las trayectorias de lanzamiento y aterrizaje que hicieron posible el vuelo del Proyecto Mercurio y la llegada a la luna del Apolo 11 en 1969. Paralelamente, expone la hazaña de sus colegas, Dorothy Vaughn y Mary Jackson (Octavia Spencer y Janelle Monáe, respectivamente), con quienes Johnson trabajó desde el área de computadores para gente de color” (Semana, 2017).
- A la luz de este video se invita a las personas a reflexionar sobre las posibles barreras que se les pueden presentar a niñas, jóvenes y adultas en sus diferencias y diversidad.

Actividad 4. Acróstico de la igualdad

10 minutos 

La actividad busca que las personas participantes planteen ideas frente a propuestas cotidianas para garantizar el derecho.

Paso a paso

Se invita a las personas participantes que durante 5 minutos puedan escribir (si la actividad es virtual, se solicitará consignar en Jammer, Kahoot por medio de post-it virtuales o el chat) acciones que se pueden implementar frente a la educación no sexista. Se busca apelar al deseo de transformación y de cambio social.

E
D
U
C
A
C
I
O
N

Actividad 5. Evaluación

5 - 10 minutos



Se solicitará a las personas participantes realizar la evaluación de la sesión o sesiones de trabajo, utilizando el Anexo 2 - Evaluación de las actividades de capacitación y sensibilización dirigido a participantes (si la actividad es virtual, se realizará a través de un formulario en línea).

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:

1. ¿Qué oportunidades veo después de esta sensibilización?
2. ¿Cómo puedo aplicar lo compartido hoy en mi vida cotidiana?

Materiales

- Presentación de Power Point.
- Acceso a una plataforma que soporte la conexión de las y los participantes.
- Conexión a internet.

Anexo 1. Formato de autoevaluación

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

METODOLOGÍA

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

CONTENIDO

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

ASPECTOS LOGÍSTICOS

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

CONTINUIDAD

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

Anexo 2. Formato de evaluación - participantes

Nombre de la actividad: _____

Fecha: _____

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

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

METODOLOGÍA

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

FACILITADORAS / FACILITADORES

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

LOGÍSTICA

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

EVALUACIÓN GENERAL

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

OBSERVACIONES / SUGERENCIAS



CAPÍTULO 2.
Derecho a la educación con equidad
Sensibilización para la ciudadanía



Ficha metodológica



Población a quien va dirigida

- Se dirige a la ciudadanía en general.

Objetivo general

- Sensibilizar sobre el derecho a la educación con equidad que hace parte de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Objetivos específicos

1. Conceptualizar el derecho a la educación con equidad.
2. Socializar información frente a la desigualdad de género en la educación.
3. Reconocer espacios de incidencia para el derecho a la educación.

Resultados / Logros esperados

- Para esta sensibilización, se espera que las personas participantes puedan:
 - Reconocer los tres componentes del derecho a la educación con equidad.
 - Evidenciar al menos dos elementos de contexto frente a la educación con equidad.
 - Identificar al menos dos espacios de incidencia para propender por la garantía del derecho a la educación con equidad.

Duración estimada

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

Desarrollo de las actividades



Actividad 1. Recordando mi historia de formación

El objetivo de esta actividad es dar la bienvenida a las y los participantes, crear un ambiente de confianza y explicar los objetivos del espacio.

Paso a paso

1. Se da la bienvenida a las y los participantes, se realiza una contextualización del espacio, proporcionando el objetivo de la actividad y se realiza la presentación de la persona o personas facilitadoras.
2. Posteriormente, se presenta la agenda de la actividad.
3. Luego, se pide a cada una de las personas participantes realizar en una hoja una línea de tiempo, en donde se coloquen hitos o sucesos importantes en su historia de formación, colocando allí los momentos que consideren más importantes en el proceso educativo y formativo.
4. A partir de este ejercicio y revisando su historia de formación evidenciar situaciones de inequidad o barreras. Para ello pueden ser útiles preguntas tales como: ¿Existieron juicios frente a lo que debía o no hacer? ¿Qué obstáculos encontré en mi proceso formativo? ¿He podido desarrollar mi trayectoria educativa como me hubiese gustado hacerlo?

5. Seguidamente se invita a las personas a compartir su historia y las respuestas a las preguntas, se invita a las personas a que pidan la palabra y puedan responder, así como también hacerlo mediante el chat (en caso de que la actividad se desarrolle virtualmente).

Actividad 2. Abordando conceptos clave

La actividad busca profundizar en los conceptos clave que permitan orientar y enfocar las reflexiones sobre los derechos de las mujeres y, en particular, sobre el derecho a una educación con equidad.

Paso a paso

1. Se invita a las personas participantes a que puedan compartir cómo entienden los términos de sexo y género, si tienen diferencias y desde su criterio por qué consideran que son importantes estos dos conceptos.
2. Posteriormente, la persona que facilite la actividad dará una definición de los conceptos básicos, apoyada en la presentación de Power Point anexa.
3. La persona que facilite la actividad explicará que se presentará un video realizado en Chile acerca de la crianza de niños y niñas.
4. Se proyectará el video “#LasNiñasPueden” de ComunidadMujer, de 1m25s



#LasNiñasPueden
<https://bit.ly/40odQhJ>

Se solicitará a las y los participantes prestar atención a los detalles y anotar aquello que a cada participante le llame la atención.

5. La persona que facilite la actividad formulará las siguientes preguntas y pedirá

a las y los participantes responderlas:

- ¿Qué imágenes y colores se asocian con los niños y cuáles con las niñas?
 - ¿Cómo describirían los roles que se espera que cumplan las niñas y los niños en el video?
 - ¿Qué brechas de género pudieron identificar?
 - ¿Con qué obstáculos se pueden encontrar quienes decidan ejercer una profesión u oficio que generalmente no se asocie con lo que se espera que hagan las personas de su género?
 - ¿Qué otras barreras podrían existir a la hora de entrar, permanecer y finalizar una formación universitaria?
6. La persona que facilite la actividad enfatizará cómo a través del video se expresan los otros conceptos clave trabajados en la diapositiva anterior: sexo, género, estereotipos de género, barreras de acceso e interseccionalidad.
7. En la diapositiva siguiente se busca introducir el término coeducación, el cual permite abrir posibilidad para la educación con equidad.

Actividad 3.

Reflexionando sobre roles y expectativas de género en la educación

El objetivo de esta actividad es que las y los participantes reflexionen sobre la discriminación de género que se refuerza a través de creencias, actitudes y comportamientos que se generan desde la primera infancia y que pueden pasar inadvertidos y ser naturalizados en la vida cotidiana.

Paso a paso

1. Para reflexionar acerca de los roles y expectativas de género en la educación se profundizará en un cuento, ya que este recurso literario es una estrategia pedagógica muy utilizada en procesos de formación.
2. En este punto se invita a las personas participantes a leer el cuento '*Tarzana*', de María del Mar Quirós Leal y María Ángeles García Cordero (2009), y responder algunas preguntas en relación con la lectura. El cuento se encuentra en el capítulo 2- apoyo conceptual y normativo. Una alternativa puede ser que una persona participante haga la lectura en voz alta; otra alternativa es que esta lectura se rote, de tal manera que cada página sea leída en voz alta por una persona diferente.



Cuento '*Tarzana*'
<https://bit.ly/41n0Zhp>

3. Posterior a la lectura, se formularán las siguientes preguntas para generar reflexión en las y los participantes:

- ¿Quién protagoniza la historia? ¿En alguna ocasión la protagoniza una mujer?
- ¿Cuál es la importancia y el prestigio de los personajes masculinos y femeninos?
- ¿Qué tareas hacen las mujeres y qué tareas hacen los hombres?
- ¿Las tareas fuera de casa y remuneradas sólo las realizan los hombres?
- ¿Los deportes, la ciencia, la aventura están siempre protagonizados por los hombres?
- La valentía, la toma de decisiones, la responsabilidad, la ambición, el arrojo, el éxito profesional ¿son exclusivos de los hombres?
- El miedo, el llanto, las emociones, el cuidado de las demás personas, la afectividad, la sensibilidad ¿son exclusivos de las mujeres?
- ¿La finalidad última del personaje femenino es casarse o encontrar a un hombre como pareja?
- ¿La actividad pertenece a los personajes masculinos y la pasividad a los personajes femeninos?
- ¿Se pone énfasis en las características físicas de los personajes femeninos?

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de la actividad

Sugerencia de material didáctico



Cuento 'Tarzana'
<https://bit.ly/41n0Zhp>

Cuento "Tarzana". En: *Siete rompecuentos para siete noches. Guía didáctica para una educación no sexista dirigida a madres y padres* (2009). Gobierno de Cantabria. Dirección General de la Mujer: Imprenta Calima, página 40 – 44.

Tarzana

*Autoras: María del Mar Quirós Leal y María Ángeles García Cordero
(Equipo Ágora)*

"En lo más profundo de la jungla, cerca de una catarata, vivía Tarzán con su hija Tarzana. Un día, Tarzán reunió a todos los animales y jefes y jefas de las tribus porque tenía que decirles algo muy importante. Tarzán les dijo: "Ya es hora de que alguien me sustituya. Me estoy haciendo mayor, estoy perdiendo fuerza y me resbalo en las lianas. Además, no puedo gritar como antes (Tarzán intenta lanzar un grito que le provoca tos). ¿Veis?"

Animales: *¿Qué pasará ahora? ¿Quién se encargará de protegernos? La tradición manda que sea tu hijo quién ocupe tu lugar, y tú sólo tienes una hija.*

Tarzán: *¿Y qué hay de malo en ello? ¿Acaso Tarzana no puede hacer lo mismo que yo? Ella mejor que nadie conoce la selva porque siempre me ha acompañado allá donde he ido.*

Animales: *Pero entiéndelo... es una niña... y las niñas... ¡tú nos entiendes! Tras discutir mucho, el Consejo de la jungla decidió que sería mejor hacer un concurso y quién superara todas las pruebas, sería el nuevo Tarzán, además de poner su nombre a las cataratas de la jungla.*

Animales: *Por supuesto, Tarzana puede presentarse... ¡Ya veremos si es tan buena como dices! Cuando Tarzán llegó a casa, contó lo sucedido a su hija Tarzana, quien se sorprendió mucho:*

Tarzana: *¿Cómo?, ¿Que tendré que superar unas pruebas para poder proteger la jungla? Papá, no lo entiendo. Llevo toda la vida protegiendo la jungla, y es algo que sé hacer mejor que nadie. ¿Y todo porque soy chica? ¡Pues se van a enterar de quién es Tarzana!*

Mientras tanto, el Consejo de la jungla se reunió para poder preparar las pruebas... pruebas que, según ellos, nunca podría superar Tarzana. Y llegó el día del concurso. La primera prueba consistía en conseguir el fruto más exótico del árbol más alto de la jungla. El rey de los monos pensaba que esa prueba sólo la pasaría Mandrilo, el mono más ágil. Tarzana dio un brinco y para sorpresa de todos fue más ágil que Mandrilo. Además, conocía mejor que nadie los árboles de la selva. A pesar de las zancadillas y empujones de Mandrilo, Tarzana fue ganadora indiscutible de la prueba.

En la segunda prueba tenían que cruzar nadando el Lago del Príncipe Ceniciento. Los favoritos eran: el cocodrilo Dientes Largos, la piraña Muerdetodo y Aitor el castor ¡Tarzana no podrá superar esta prueba! Eso es lo que pensaban la mayoría de los animales, e incluso algunos jefes y jefas de las tribus vecinas. Todos los animales que participaban vivían en el agua, y estaban acostumbrados a nadar. Como Tarzana conocía muy bien a todos los animales y era bastante lista, usó dos grandes hojas que se colocó en los pies (como las personas que practican submarinismo) y así pudo nadar más rápido. A pesar de los intentos del cocodrilo Dientes Largos y la Piraña Muerdetodo por morderla, Tarzana consiguió cruzar el río la primera, aún habiendo perdido una de las hojas de sus pies. El comentario general era que había sido cuestión de suerte. La tercera prueba era una de las más duras, porque las y los concursantes debían demostrar fuerza y rapidez, ya que tenían que conseguir el trozo de hielo más grande de las montañas de la Maga Luna.

Animales: *Esta prueba no podrá superarla casi nadie. Hay que ser tan fuerte como un elefante y tan veloz como el guepardo. No existe nadie así.*

Pero se equivocaban. Tarzana estaba acostumbrada a subir a la montaña y recoger hielo para que su padre preparara ese granizado de papaya que tan bien le salía. Os podéis imaginar la cara de todos, cuando Tarzana bajó con el trozo más grande de hielo que jamás habían visto. Tan grande era que nuestra heroína pudo preparar granizado de papaya para casi toda la jungla (excepto para la tortuga que era diabética).

Y aunque os parezca que aquí acabó todo, no es así. ¡Todavía a Tarzana le quedaba la Gran Prueba Final!

¡Tenía que hacer llover!

Mandrilo bailó durante 5 minutos, e inmediatamente comenzó a llover. Pero resultó ser su amigo el chimpancé francés con una regadera el que echaba agua desde el árbol más alto de la jungla. El cocodrilo Dienteslargos también lo intentó, pero el jefe del Consejo descubrió que lo que hacía era golpear un gran charco con su cola y salpicar agua a todo el mundo. Koki Bongui, el hijo del jefe de la Tribu de la Llanura Verde, realizó una danza para llamar a la lluvia, pero en lugar de decir YIN BE (que quería decir agua) dijo YIN BO (que significaba sol en su idioma) y durante 2 días no se pudo salir a la jungla del calor que hacía. Y así llegó el turno de Tarzana, que tan solo cantó, pero que lo hizo tan mal, tan mal, tan mal... que no paró de llover en 3 días. Hasta las ranas tuvieron que usar flotadores para no ahogarse.

Y esta es la historia de Tarzana, de cómo una niña consiguió ser la protectora de la jungla y de cómo las cataratas llevan su nombre. A partir de ese día todas las personas y criaturas de la jungla tuvieron las mismas oportunidades.

¡Ah, se me olvidaba! Desde aquel día, Tarzana recibe clases de canto del Profesor Ruiseñor. Y colorín, colorado, este cuento se ha acabado...

Fin".

Sugerencia de análisis del material

Las preguntas orientadoras para el cuento son:

- ¿Quién protagoniza la historia? ¿En alguna ocasión la protagoniza una mujer?
- ¿Cuál es la importancia y el prestigio de los personajes masculinos y femeninos?
- ¿Qué tareas hacen las mujeres y qué tareas hacen los hombres?
- ¿Las tareas fuera de casa y remuneradas solo las realizan los hombres?
- ¿Los deportes, la ciencia, la aventura están siempre protagonizados por los hombres?
- La valentía, la toma de decisiones, la responsabilidad, la ambición, el arrojo,

el éxito profesional ¿son exclusivos de los hombres?

- El miedo, el llanto, las emociones, el cuidado de las demás personas, la afectividad, la sensibilidad ¿son exclusivos de las mujeres?
- ¿La finalidad última del personaje femenino es casarse o encontrar a un hombre como pareja?
- ¿La actividad pertenece a los personajes masculinos y la pasividad a los personajes femeninos?
- ¿Se pone énfasis en las características físicas de los personajes femeninos?

Actividad 4. Conociendo diferentes brechas en educación en Bogotá

La actividad busca definir el derecho a la educación con equidad, a la vez que se presenta un diagnóstico del derecho a partir de las diferencias y diversidad de las mujeres.

Paso a paso

1. Como primera medida se definirá el derecho a la educación con equidad, de acuerdo con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 del Distrito Capital.
2. Posteriormente, se presentarán datos diagnósticos sobre el derecho con el objetivo de contextualizar a quienes participan sobre las brechas a las que se enfrentan las mujeres en la garantía de este derecho.

Se presentarán datos del diagnóstico de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género¹, en donde se da cuenta de otras barreras para el acceso a la educación equidad.

Asimismo, se presenta el análisis de la encuesta de ProBogotá 2020, dando cuenta de algunos de los efectos que tuvo la pandemia para las mujeres de la ciudad.

3. La persona que facilite abrirá el diálogo para que 3 personas puedan expresar cómo analizan los datos presentados anteriormente. Para así reflexionar conjuntamente sobre la importancia para las instituciones educativas, la

sociedad y las mujeres de garantizar el derecho a la educación con equidad, por medio de acciones afirmativas.

4. Se formularán las siguientes preguntas a las y los asistentes (ver Capítulo 3 – Apoyo conceptual y normativo y presentación de Power Point adjunta). Luego de las intervenciones del público, la facilitadora realizará la retroalimentación, teniendo en cuenta la información incluida en el Capítulo 3 de este documento.
 - ¿De las siguientes opciones cuál creen que tuvo el mayor y el menor porcentaje de mujeres graduadas para el 2019?²
 - a. Matemáticas y ciencias naturales
 - b. Ingeniería, arquitectura, urbanismo y carreras afines
 - c. Ciencias de la educación
 - d. Ciencias de la salud
 - ¿Saben cuál es el porcentaje más alto de niñas y adultas matriculadas en educación básica y media que tienen pertenencia étnico-cultural, son víctimas del conflicto armado o tienen alguna discapacidad?³
5. A continuación, se presentará el tráiler de la película Talentos ocultos disponible en <https://bit.ly/3KW0ow9>
6. A la luz de esta película, se les pedirá a las personas participantes que puedan manifestar (o escribir en el chat, si la actividad es virtual) barreras que pueden encontrar las mujeres en sus diferencias y diversidad a la hora de acceder al derecho a la educación con equidad, para así llegar a **identificar 5 barreras**.
7. Se retroalimentarán las respuestas y se complementará con las barreras de acceso a la educación que las mujeres que participaron en el diagnóstico de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género señalaron como razones para el aplazamiento o abandono de los procesos formativos.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de la actividad

Con el apoyo de la presentación de Power Point que acompaña este documento y la ficha metodológica, se sugiere a la persona facilitadora presentar los siguientes datos diagnósticos del derecho a la educación con equidad y generar reflexiones sobre las brechas que enfrentan las mujeres en Bogotá para que este derecho sea garantizado en condiciones de igualdad.

- En Bogotá el 97,9% de las mujeres mayores de 15 años saben leer y escribir.
- De cada 10 personas que manifiestan que no estudian por realizar labores domésticas, 9 son mujeres.
- Los territorios con mayor nivel de alfabetización de mujeres son Teusaquillo (99,8%) y Chapinero (99,4%), en tanto los menores niveles se encuentran en Sumapaz (93,9%) y Usme (97,5%).
- Localidad con mayor proporción de mujeres con la primaria como máximo nivel de educación: Sumapaz (1 de cada 2 mujeres). Localidad con mayor proporción de mujeres con título universitario: Chapinero (2 de cada 5 mujeres).
- 1 de cada 5 mujeres alcanzaron como nivel máximo la primaria (de 15 años o más); 2 de cada 5 mujeres la básica secundaria o la media; 1 de cada 6 algún estudio técnico o tecnológico y 1 de cada 5 ha realizado algún estudio universitario. De la población con título de doctorado, sólo el 17,7 % son mujeres.
- Es importante mencionar que, aunque las mujeres cuenten con mayor matrícula en educación superior, persisten discriminaciones por estereotipos sexistas frente a la elección de carreras universitarias y patrones sociales que refuerzan la división sexual del trabajo, lo cual tiene directa relación con el acceso al mercado laboral en condiciones de equidad.

A continuación, se presenta información importante para la retroalimentación que realice la facilitadora a las preguntas formuladas a las y los asistentes:

- ¿De las siguientes opciones cuál creen que tuvo el mayor y el menor porcentaje de mujeres graduadas para el 2019?¹
 1. Matemáticas y ciencias naturales
 2. Ingeniería, arquitectura, urbanismo y carreras afines
 3. Ciencias de la educación
 4. Ciencias de la salud

Respuesta: El mayor porcentaje de mujeres graduadas para el 2019 fue en ciencias de la educación y el menor para ingeniería, arquitectura, urbanismo y carreras afines.

Debido a que para el 2019 se graduaron en matemáticas y ciencias naturales 52,8% hombres y 47,2 % mujeres. En ingeniería, arquitectura, urbanismo y carreras afines se graduaron 33,7% para mujeres en comparación con 66,3 % hombres. En ciencias de la educación se graduaron 80,7% de mujeres en comparación con el 19,3 % de hombres y en ciencias de la salud fueron 73,8 % mujeres y 26,2 % de hombres.

- ¿Sabes cuál es el porcentaje más alto de niñas y adultas matriculadas en educación básica y media que tienen pertenencia étnico-cultural, son víctimas del conflicto armado o tienen alguna discapacidad?²

Respuesta: El porcentaje no supera el 1.7%, teniendo en cuenta que:

Para el 2020 menos del 1 % en el nivel de enseñanza de preescolar, básica primaria, básica secundaria, media y ciclos lectivos especiales integrados – CLEI, correspondió a niñas, jóvenes y adultas que tienen alguna pertenencia étnica.

Para niñas, jóvenes y adultas víctimas del conflicto armado o en proceso de reincorporación, la proporción más alta es de mujeres matriculadas en básica secundaria fue de 1 %, seguido de básica primaria y CLEI.

Para mujeres con discapacidad el porcentaje mayor de matrícula fue del 1,7% para básica primaria, seguido de 1,3% para básica secundaria y 1,2% para educación media.

Sugerencia de análisis de las cifras presentadas

Se recomienda tomar en consideración los siguientes puntos de análisis de las cifras:

- Es de resaltar que se han dado avances importantes en relación con el derecho a la educación con equidad en Bogotá; sin embargo, particularmente en el contexto de pandemia se ha retrocedido en los derechos alcanzados, particularmente por el aumento de las labores de cuidado que imposibilita el poder acceder al derecho.
- Siguen existiendo estereotipos de género que marcan el proyecto de vida de las mujeres desde niñas.
- A nivel diferencial, estas necesidades se agudizan y es indispensable atenderlas para disminuir la brecha de género en educación.
- Además de las necesidades presentadas anteriormente, se hace necesario realizar acciones fehacientes para transformar aquellas prácticas educativas que restringen la garantía del derecho a la educación con equidad, incluyendo la revisión del currículo implícito y explícito y todos aquellos elementos que comprenden los proyectos educativos. Así como también el fomento de procesos que fortalezcan las capacidades de las mujeres, el desarrollo de prácticas docentes que promuevan la autonomía y el desarrollo libre de sexismo (CONPES D.C. 14, 2020).

Sugerencia de análisis del material audiovisual



Tráiler de la película **Talentos ocultos**

<https://bit.ly/3KW0ow9>

Se recomienda tomar en consideración los siguientes puntos para el análisis del video:

- “Dirigida por Theodore Melfi y basada en hechos reales, devela la lucha de tres mujeres afroamericanas de la NASA que fueron el cerebro detrás de la megaoperación de 1961 que condujo a lanzar al astronauta John Glenn a la órbita, un logro para la carrera espacial de Estados Unidos contra Rusia. El largometraje biográfico rememora la historia de la matemática Katherine Johnson (Taraji P. Henson), quien calculó las trayectorias de lanzamiento y aterrizaje que hicieron posible el vuelo del Proyecto Mercurio y la llegada a la luna del Apolo 11 en 1969. Paralelamente, expone la hazaña de sus colegas, Dorothy Vaughn y Mary Jackson (Octavia Spencer y Janelle Monáe, respectivamente), con quienes Johnson trabajó desde el área de computadores para gente de color” (Semana, 2017).
- A la luz de este video se invita a las personas a reflexionar sobre las posibles barreras que se les pueden presentar a niñas, jóvenes y adultas en sus diferencias y diversidad.

Actividad 5. Identificando acciones y redes

La actividad busca que las personas participantes reconozcan acciones para la garantía del derecho de las mujeres a una educación con equidad.

Paso a paso

1. Se invitará a las personas participantes a que comenten algunas instancias o espacios de participación que reconozcan para la garantía del derecho a la educación con equidad (pueden ser nacionales, distritales o locales).
2. En el Capítulo 3 - Apoyo conceptual y normativo, se encuentran algunas instancias de participación, para que la persona facilitadora pueda dar cuenta de información de interés para la ciudadanía.
3. Para finalizar la sensibilización se socializarán algunas de las acciones que desde la Secretaría Distrital de la Mujer se han realizado para garantizar este derecho (ver Capítulo 3 - y presentación de Power Point de apoyo).

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de la actividad

Para este punto se invita a la persona facilitadora que pueda revisar la matriz que se presenta a continuación y pueda identificar instancias que sean del interés de las personas participantes en la sensibilización.

Tipo de instancia	Nombre
Comisión	<p>Comisión Nacional de Becas Órgano asesor del Icetex para la evaluación y preselección de personas candidatas a las becas internacionales ofrecidas al Icetex por medio de la cooperación internacional. Dicha comisión está integrada por representantes de: Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Relaciones Exteriores, Colciencias, Agencia Presidencial para la Cooperación Internacional de Colombia -APC-, Departamento Administrativo de la Función Pública, representante del oferente (cuando aplique) y el Icetex.</p>
	<p>Comisión Intersectorial Distrital de Educación Ambiental – CIDEA Contemplada en el Capítulo III del Decreto 675 de 2011, es la instancia articuladora de la gestión de la educación ambiental distrital, que coordina y orienta las acciones pedagógicas ambientales y hace el respectivo seguimiento a estos procesos, aunando esfuerzos conceptuales y metodológicos, con enfoque sistémico e integral, en el marco del desarrollo de la Política Nacional de Educación Ambiental, Plan de Gestión Ambiental – PGA, la Política Pública Distrital de Educación Ambiental –PPDEA y de la normatividad vigente. Está conformada por las secretarías distritales de Ambiente, Educación, Salud y Gobierno; el Jardín Botánico, la Empresa de Acueducto de Bogotá, la Unidad Administrativa de Servicios Públicos, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y el Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico.</p>
	<p>Comisión Intersectorial de Mujeres Tiene por objeto coordinar y articular la ejecución de funciones, la prestación de servicios y el desarrollo de acciones de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, así como efectuar el seguimiento a la gestión intersectorial realizada para el efecto en el Distrito Capital. Está integrada por las secretarías distritales de la Mujer, Integración Social, Planeación, Gobierno, Educación, Salud, Cultura, Desarrollo Económico, Hábitat, Ambiente, Hacienda, Movilidad y Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</p>

<p>Comité</p>	<p>Comité Distrital de Capacitación Docente Instancia consultora y deliberativa sobre la política pública de formación para docentes y directivas docentes de Bogotá. Responsable: Dirección de Formación de Docentes e Innovaciones Pedagógicas.</p> <p>Comité de exaltación y preservación de valores, símbolos, manifestaciones culturales autóctonas colombianas, para el Distrito Capital de Bogotá Define su integración, responsabilidades y autoriza a las entidades distritales, de acuerdo con su competencia para que destinen las partidas necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 580 de 2000.</p> <p>Comité interinstitucional de educación en derechos humanos, deberes y garantías y pedagogía de la reconciliación Es una instancia para asesorar, articular, fortalecer, monitorear y racionalizar los propósitos y resultados en la gestión para la educación y pedagogía de los Derechos Humanos, está activo cumpliendo con las funciones asignadas por la norma de creación, la cual goza de plena vigencia.</p> <p>Comité sectorial de desarrollo administrativo de educación Es la instancia de articulación para la formulación de las políticas y estrategias del sector educativo en el Distrito Capital y el escenario propicio para el seguimiento de las políticas sectoriales y de desarrollo administrativo.</p> <p>Comité intersectorial de coordinación jurídica del sector administrativo educación Busca coordinar la gestión jurídica al interior del correspondiente sector administrativo y divulgar las políticas y lineamientos adoptados en el Comité Jurídico Distrital y en el Comité Distrital de Apoyo a la Contratación.</p> <p>Comité coordinador de los centros locales de formación musical y artística de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte Como instancia decisoria para la coordinación, implementación, administración, operación, gestión y seguimiento de los Centros Locales de Formación Musical y Artística. Define conformación, funciones, sesiones, quórum, decisiones y secretaría técnica.</p> <p>Comités Operativos Locales de Mujer y Género – COLMYG Son instancias de participación de las mujeres en las localidades, que surgen por iniciativa de ellas mismas y como parte de una postura política que conlleva al posicionamiento, implementación y seguimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.</p>
----------------------	---

	<p>Comité Escolar de Convivencia Está encargado de apoyar las acciones de promoción y seguimiento de la convivencia escolar, la educación para el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos, así como el desarrollo y aplicación del manual de convivencia y la prevención y mitigación de la violencia escolar. Las funciones completas asignadas a los comités escolares de convivencia se encuentran en el artículo 13 de la Ley 1620 de 2013.</p>
<p>Consejo</p>	<p>Consejo Consultivo Distrital de Niños, Niñas y Adolescentes Se creó bajo el Decreto 121 de 2012 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, como espacio de participación, análisis y discusión de las temáticas de la ciudad para esta población en la ciudad. En él hacen parte 40 niños, niñas y adolescentes de las 20 localidades, entre los 7 y 14 años. Así mismo, en cada localidad se conforma un Consejo local de niños, niñas y adolescentes, del que hacen parte 12 niñas y 12 niños o adolescentes de cada localidad.</p>
	<p>Consejo Distrital de Fomento de la Lectura y la Escritura Es el órgano consultivo de la Administración Distrital y de la Red Distrital de Bibliotecas Públicas de Bogotá D.C. - Biblored, para el diseño de políticas de lectura y escritura.</p>
	<p>Consejo Distrital de Discapacidad Es la instancia consultiva, de asesoría y gestión del Sistema Distrital de Discapacidad para la coordinación, planificación, concertación, adopción y evaluación de políticas, planes, programas y proyecto relacionados con la discapacidad en el Distrito Capital. En cada localidad se conforma un Consejo local de discapacidad.</p>
	<p>Consejos consultivos locales de política educativa (CCDPE) Presidido y coordinado por la Secretaría de Educación del Distrito, con el objeto de discutir, analizar y construir recomendaciones y propuestas relacionadas con el diseño y desarrollo de la Política Pública Educativa Distrital. Son espacios para conocer, deliberar y proponer recomendaciones para el diseño y desarrollo de la política educativa distrital desde los planes educativos locales. Allí convergen las autoridades de la localidad y las representaciones de los diferentes estamentos de la comunidad educativa.</p>
	<p>Consejo Distrital de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras Esta instancia tiene como objeto la representación, concertación, asesoría y coordinación en torno a la formulación y desarrollo de la política pública y las acciones afirmativas para estas comunidades en el ámbito local. Asimismo, crea en las 20</p>

	<p>localidades del Distrito Capital, los consejos locales de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, como instancias de diálogo, interlocución, concertación y decisión entre la administración local y las comunidades mencionadas.</p> <p>Consejos locales y consejos consultivos juventud, cultura, planeación local (asuntos educativos), pueblos indígenas, LGBTI Son instancias creadas con representación de organismos o entidades estatales y la participación de representantes del sector privado y organizaciones sociales y comunitarias que hayan manifestado su aceptación, con el propósito de servir de instancia consultiva de una determinada política estatal de carácter estructural y estratégico y estarán coordinados por la Secretaría cabeza del respectivo sector administrativo de coordinación.</p> <p>Consejo Consultivo de Mujeres Es un organismo de carácter consultivo, técnico y político, que representa las necesidades e intereses de las mujeres que habitan el Distrito Capital, considerando su diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, condición socioeconómica, ideologías, orientación sexual e identidad de género, las distintas tipologías de discapacidad motora, visual, auditiva, mental, sensorial, cognitiva, múltiple, etc.</p>
<p>Mesa</p>	<p>Mesas Locales de Política Educativa Corresponden a los espacios de participación locales del Sistema Distrital de Participación Ciudadana. Estas mesas son espacios para conocer, deliberar y proponer recomendaciones para el diseño y desarrollo de la política educativa distrital. Están conformadas por representantes de cada colegio de la localidad, según el estamento. En cada localidad hay diez instancias, así: rectorías de colegios oficiales, rectorías de colegios privados, orientación, coordinación, padres-madres-cuidadoras-cuidadores, docentes, estudiantes, personas administrativas, egresados-egresadas, sector productivo.</p> <p>Mesa Distrital de Política Educativa Espacio para conocer, deliberar y proponer recomendaciones desde la particularidad de los contextos locales y construir una perspectiva distrital de la educación de Bogotá desde los diferentes estamentos. Coordinada por la Secretaría de Educación Distrital.</p>

	<p>Mesa Distrital de Cabildante Estudiantil Es una instancia de participación juvenil creada a través del Acuerdo 597 de 2015, cuya conformación contempla la representación de estudiantiles de colegios oficiales y privados de todas las localidades. Su objetivo es la deliberación y elaboración de propuestas de las y los jóvenes para resolver problemáticas locales y de la ciudad. Su interlocución es con las Juntas Administradoras Locales y con el Concejo de Bogotá, con el acompañamiento de la Secretaría de Educación del Distrito y la Veeduría Distrital.</p>
Asociación	<p>Asociación Colombiana de Estudiantes Universitarios ACEU Es una organización gremial de los estudiantes universitarios colombianos, que se caracteriza por ser democrática, pluralista, humanista y académica, sin ánimo de lucro y de identidad común, que trabaja en pro de sus afiliados y toda la comunidad. Está abierta a todos los estudiantes universitarios que deseen y acepten voluntariamente los principios, objetivos y plataforma de esta.</p>
Red	<p>Red Distrital de Contralores Estudiantiles Es una instancia conformada por representantes de las redes locales de contralores estudiantiles, espacios en los cuales deliberan jóvenes estudiantes de colegios oficiales con el ánimo de promover el control social, la transparencia, la probidad, ética y anticorrupción en todos los procesos de la gestión pública. Se creó mediante el Acuerdo 401 de 2009 por medio del cual también se crearon las contralorías estudiantiles en los colegios oficiales de Bogotá.</p> <p>Red Distrital de Personeros Estudiantiles Es un mecanismo de participación de la comunidad estudiantil. Su creación, de acuerdo con el Artículo 142 de la Ley 115 de 1994, obedece a la búsqueda de garantías que permitan la intervención de manera democrática en la vida escolar.</p> <p>Red Nacional Universitaria por la Equidad de Género en la Educación Superior Reúne a estudiantes y docentes de las universidad públicas y privadas en el país con el propósito de lograr la equidad de género en la educación superior, reducir las brechas de acceso y garantizar la permanencia de las y los estudiantes de la universidad para el buen vivir, el acceso a la justicia, el goce pleno de los derechos, entre los que se encuentra la no discriminación, exclusión, maltrato o violencia en razón de su identidad, orientación o condición.</p> <p>Red de Docentes para la Equidad de Género (Redeg) Se constituye en una instancia consultiva de la Secretaría de Educación del Distrito en la formulación de políticas y acciones</p>

	<p>de transversalización de la equidad de género, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 800 de 2015, mediante la cual se adoptó el “Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG), 2014-2024”.</p> <p>Red Colombiana de Mujeres Científicas Es una asociación de personas e instituciones interesadas en promover, estimular y visibilizar la participación de la mujer en ciencia y tecnología en ámbitos clave para el desarrollo del país. Con este objetivo se organizan diversas actividades en investigación, educación, innovación y emprendimiento, desde una perspectiva de género, para superar los factores, las acciones y las consecuencias que afecten las condiciones de equidad y diferencia.</p> <p>Red de Educación Popular Entre Mujeres (REPEM) Es un espacio de encuentro y construcción colectiva de nuestra identidad como mujeres tejedoras de pensamiento, y de una apuesta política por una educación no sexista, incluyente, y sin discriminación para las niñas y las mujeres, por una educación a lo largo de toda la vida. Durante el proceso histórico de conformación de la REPEM LAC, la participación del grupo de fundadoras ha sido imprescindible, dado que al compartir su experticia y sabiduría han contribuido grandemente al buen desarrollo y al quehacer de la Red.</p>
<p>Nodo</p>	<p>Nodo de prácticas pedagógicas En el que diversos actores como instituciones de educación superior, instituciones educativas distritales, asociaciones y el sector empresarial, promueven el reconocimiento entre ellos, el intercambio de experiencias y el diseño y desarrollo de una agenda compartida enfocada a acompañar la acreditación de calidad de los programas de licenciatura a través de metodologías participativas.</p> <p>Nodo de becas Bogotá Distrito Universitario A través del cual se pretende conocer la oferta de becas, créditos y subsidios de educación superior, delimitar los actores y articularlos a los objetivos de ciudad en esta materia con el fin de promover mayor acceso a la educación superior.</p> <p>Nodo de ciencia, tecnología e innovación Con el fin de promover el acceso de los jóvenes de la ciudad a programas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), además de fortalecer todos los procesos de apropiación de estos conceptos en la población educativa del Distrito en articulación con los actores de ciudad y del orden nacional.</p>

Actividad 6. Evaluación

5 - 10 minutos



Se solicitará a las personas participantes realizar la evaluación de la sesión diligenciando el **Anexo 2**. Si la actividad se realiza virtualmente, la evaluación puede realizarse a través de un formulario en línea, que contenga los aspectos incluidos en el Anexo 2.

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:

1. ¿Qué oportunidades veo después de esta sensibilización?
2. ¿Cómo puedo aplicar lo compartido hoy en mi vida cotidiana?

Anexo 1. Formato de autoevaluación

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

METODOLOGÍA

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

CONTENIDO

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

ASPECTOS LOGÍSTICOS

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

CONTINUIDAD

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

Anexo 2. Formato de evaluación - participantes

Nombre de la actividad: _____

Fecha: _____

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

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

METODOLOGÍA

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

FACILITADORAS / FACILITADORES

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

LOGÍSTICA

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

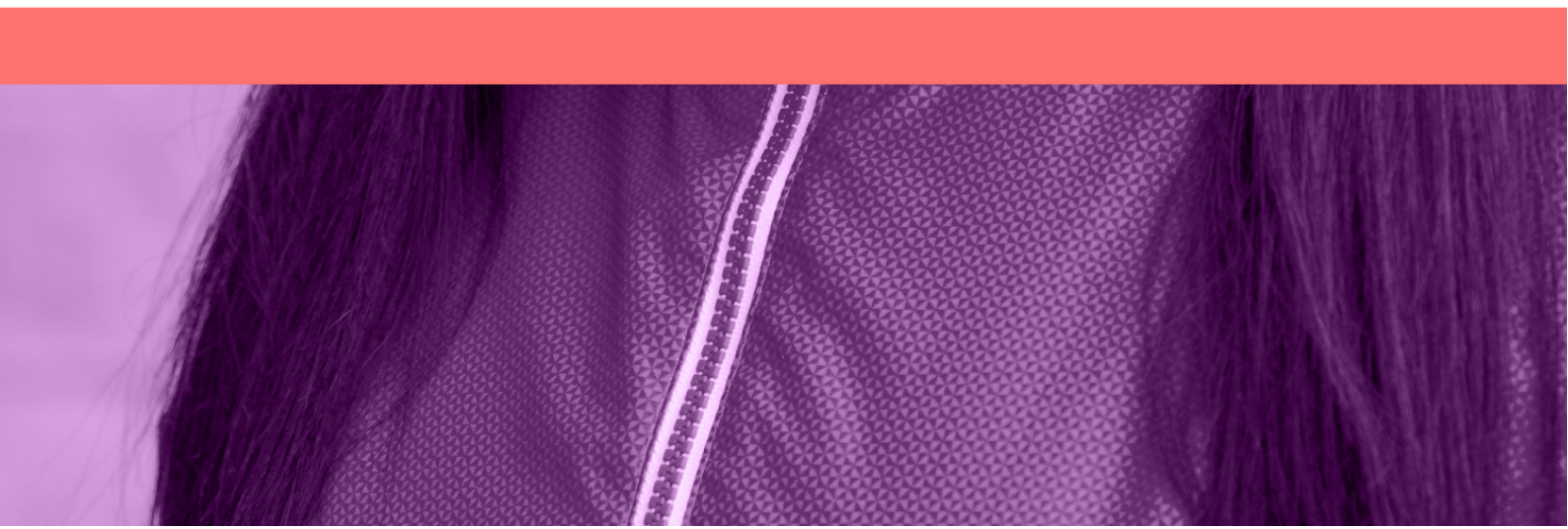
EVALUACIÓN GENERAL

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

OBSERVACIONES / SUGERENCIAS



CAPÍTULO 3.
Material de apoyo conceptual y normativo



Conceptos clave



Género

¿Qué es el género?

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

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

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

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

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

Sexo

¿Qué es el sexo?

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

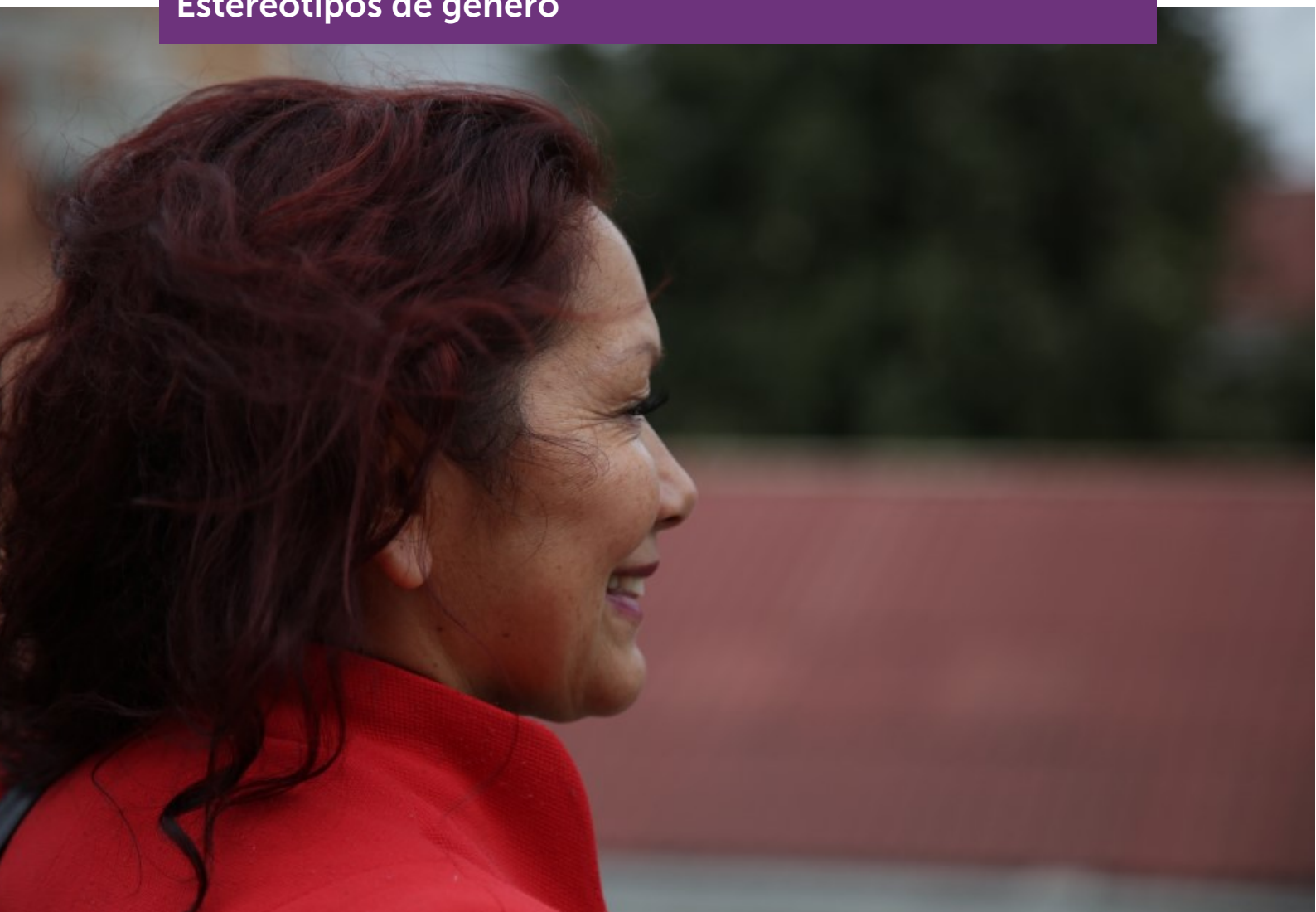
¿Cómo podemos definir el sexo?

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

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

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

Estereotipos de género



¿Qué son los estereotipos de género?

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

¿Qué permiten entender los estereotipos de género?

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

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

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

Orientación sexual

¿Qué es la orientación sexual?

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

¿Qué orientaciones sexuales podemos reconocer?

En la actualidad, podemos conocer las siguientes orientaciones sexuales:

- **Heterosexual:** persona que siente atracción por otra de un género diferente.
- **Homosexual:** persona que siente atracción por otra del mismo género. Hombres gay y mujeres lesbianas.
- **Bisexual:** persona que siente atracción tanto por personas del mismo género como de género diferente.

- **Pansexual:** persona que siente atracción por otra de su mismo género, de género diferente, o de personas con identidad de género diversa.
- **Asexual:** persona que no siente atracción sexual por otras, Sin embargo, puede tener relaciones afectivas, físicas y emocionales sin incluir relaciones sexuales.

Identidad de género



¿Qué es la identidad de género?

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

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

Interseccionalidad

¿Qué es la interseccionalidad?

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

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

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

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

Según el CONPES D.C. 14 de 2020 podemos definir la interseccionalidad así: Concepto, herramienta y propuesta metodológica *“que permite reconocer las experiencias individuales de los diferentes sujetos sociales al tiempo que sitúa la atención sobre los contextos sociales, culturales, políticos, económicos e*

históricos. Por lo tanto, para la toma de decisiones de política y la cultura institucional, es fundamental observar los diferentes factores que inciden en la promoción de la garantía de los derechos el desarrollo de capacidades y el acceso a bienes y servicios, tanto hacia el interior de las entidades como de cara a la ciudadanía” (p. 9).

Este modelo de análisis que identifica cómo diferentes tipos de opresión y discriminación interactúan y se interrelacionan, partiendo al menos del género, la raza y la clase social. En palabras de Mara Viveros Vigoya (2016), es la *“perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder”* (p.3). Un ejemplo de esto es la forma en que la experiencia de ser mujer no se vivencia de la misma manera siendo una mujer mestiza que una mujer negra en una ciudad como Bogotá. En algunos casos esta mezcla de género y raza (ser mujer y ser negra o mestiza), supone unas ventajas o desventajas en ciertos ámbitos en particular, como pueden ser el acceso y permanencia en el trabajo, el uso y disfrute del espacio público, la forma en como son entendidas en el ámbito de la sexualidad cada una, entre otras.

Violencia de género

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

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

Barreras de acceso



¿Qué son las barreras de acceso?

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

¿Qué permiten entender las barreras de acceso?

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

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

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

Acciones afirmativas

¿Qué es una acción afirmativa?

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

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

¿Cuáles son los objetivos de las acciones afirmativas?

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

¿Por qué favorecer a ciertos grupos sobre otros?

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

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

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

¿Qué tipo de acciones constituyen ejemplos de acciones afirmativas?

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

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

Las ha definido como:

"(...) (las) políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación. Los subsidios en los servicios públicos, las becas y ayudas financieras para estudiantes con recursos escasos o el apoyo económico a pequeños productores, son acciones afirmativas. Pero también lo son, aquellas medidas que ordinariamente se denominan de

discriminación inversa o positiva, y que se diferencian de las otras citadas por dos razones: 1) porque toman en consideración aspectos como el sexo o la raza, que son considerados como criterios sospechosos o potencialmente prohibidos, y 2) porque la discriminación inversa se produce en una situación de especial escasez de bienes deseados, como suele ocurrir en puestos de trabajo o cupos universitarios, lo que lleva a concluir que el beneficio que se concede a ciertas personas, tiene como forzosa contrapartida un perjuicio para otras" ((Sentencia C-371 de 2000, p. 2).

Enfoque de género



¿Qué es el enfoque de género?

Es una herramienta cuya utilidad radica en permitirnos comprender los problemas sociales desde la consideración de las relaciones de poder jerárquicas entre

hombres y mujeres que permanentemente configuran nuestras experiencias de vida de maneras más o menos invisibles, aunque efectivas.

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

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 – 2030 del Distrito Capital define este enfoque como una herramienta de análisis que permite analizar *“cómo el sistema sexo-género se ha traducido en impactos diferenciales entre ambos sexos mediante roles y conductas que dan lugar a la asignación desigual de los recursos, las oportunidades y el poder, tanto en el ámbito de lo público como de lo privado. Asimismo, permite identificar las situaciones de desventaja que enfrentan las mujeres para acceder al control de bienes y recursos, a la vez que para participar en la toma de decisiones”* (CONPES D.C. 14, 2020, p. 36).

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

Enfoque diferencial

¿Qué es el enfoque diferencial?

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

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

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

Enfoque de derechos humanos de las mujeres



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

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

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

Implica que los derechos humanos no pueden ser vistos de forma neutral, pues para las mujeres existen brechas entre la igualdad formal y la real, así como obstáculos económicos, políticos, culturales y sociales que legitiman la desigualdad de género (CONPES D.C 14, 2020).

Derechos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género



Derecho a la educación con equidad

El derecho a la educación con equidad hace referencia a las acciones que permiten generar condiciones para la igualdad de oportunidades para las mujeres en todos los niveles de formación, teniendo en cuenta sus diversidades y diferencias, para así garantizar el acceso, permanencia y culminación del ciclo educativo y su visibilización en la construcción de conocimiento.

¿Cuáles son los ejes fundamentales de este derecho?

- I. Currículo con calidad
- II. Desarrollo de capacidades
- III. Educación con equidad

¿Cuál es el objetivo del derecho a la participación y representación con equidad desde la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito?

"Promover una educación no sexista que contribuya a la transformación de prácticas culturales que producen discriminación, desigualdad y subordinación hacia las mujeres, a la vez que aporte al desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades, saberes y participación en la investigación y producción de conocimiento, comprometiendo a las y los actores de la comunidad educativa" (CONPES D.C 14, 2020, p. 165).

Otros conceptos para tener en cuenta

Coeducación

Coeducar implica preparar para la vida, dando valor a los ámbitos público y privado, reconociendo conocimiento de cultura general, de oficios y profesiones, teoría y práctica sobre economía, cuidados, educación sexual y emocional. "Por tanto, la coeducación educa para la crítica, la convivencia, el compromiso, la creatividad y la justicia. Es decir, educa para la paz" (Trigueros & Martínez, 1999 pág. 41).

Marco normativo



Marco normativo internacional

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

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

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

Marco normativo nacional

Norma	Relación con la equidad de género
<p>Constitución Política de Colombia, 1991</p>	<p>Consagra la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa (art.13). La igualdad de derechos y deberes de la pareja en las relaciones familiares. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y de su unidad y será sancionada de acuerdo con la ley (art.42). Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública (art.40). La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (art. 43).</p>
<p>Ley 1257 de 2008</p>	<p>Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Se reafirma que para la erradicación de las violencias contra las mujeres, primero los Estados, Nacional y local, deben reconocer los impactos sociales, económicos y políticos de la violencia contra las mujeres (desmesurados según estadísticas), y así establecer políticas públicas para prevenirla y sancionarla de manera eficaz, sin llevar a revictimizaciones a las mujeres que denuncian estas violencias y garantizando efectividad en rutas, prontitud, eficiencia, celeridad, seguridad en la</p>

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

Marco normativo distrital

Norma	Relación con la equidad de género
CONPES D.C. 14 de 2020	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género –PPMyEG- incluye la formulación de 11 objetivos específicos, 15 resultados y 196 productos.
Acuerdo 761 de 2020	Por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”.
Acuerdo 257 de 2006	Estableció el Sistema de Coordinación de la Administración del Distrito Capital. Dentro de las instancias previstas en el Sistema de Coordinación del Distrito Capital, conforme a lo dispuesto en su artículo 33, se encuentran los Consejos Consultivos, mecanismos idóneos para facilitar la coordinación que se requiere para la implementación y operacionalización de las políticas, estrategias, planes y programas distritales.
Decreto Distrital 448 de 2007	Por el cual se crea y estructura el Sistema Distrital de Participación Ciudadana”. Define el Sistema Distrital de Participación Ciudadana como un mecanismo de articulación entre la Administración Distrital, las instancias de participación,

	<p>las organizaciones sociales y comunitarias, para garantizar el derecho a la participación en las políticas públicas del Distrito.</p>
Decreto Distrital 503 de 2011	<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>
Decreto Distrital 364 de 2021	<p>Por medio del cual se actualiza el Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá, se estructuran los espacios que lo componen, se define el mecanismo de coordinación de la instancia, y se dictan otras disposiciones. Por el cual se ordena la creación del Sistema Distrital de Protección Integral a las mujeres víctimas de violencia y se dictan otras disposiciones. Establece como objeto del Sistema:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar una estrategia interinstitucional que permita atender de manera prioritaria y con enfoque de género a las mujeres víctimas de violencias de género en Bogotá, incluyendo la garantía de la atención médica y psicológica, el acompañamiento institucional y la asesoría jurídica en todas y cada una de las localidades de Bogotá. 2. Propender por la restitución prioritaria de los derechos vulnerados a las mujeres y la garantía del ejercicio pleno de su ciudadanía. 3. Diseñar y desarrollar una estrategia de prevención de las violencias contra las mujeres, en las escuelas o instituciones educativas distritales y los medios de comunicación distrital y local

Bibliografía



Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 364 de 2021. *Consejo Consultivo de Mujeres en Bogotá*.

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.

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

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

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

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

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

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

facebook.com/secredistmujer/
@secredistmujer



twitter.com/secredistmujer/
@secredistmujer



instagram.com/sdmujerbogota/
@sdmujerbogota



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER