

¡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 UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO



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

Camilo Andrés Guanes Naranjo

María del Carmen Morales Palomino

Sofía Sánchez Valencia

Bogotá, D.C. 2023



**Derecho a una cultura
libre de sexismo**

Contenido



CAPÍTULO 1.

DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

SENSIBILIZACIÓN PARA SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS

Ficha metodológica

Descripción general de la metodología.....	7
Actividad 1. Presentación, bienvenida y actividad de introducción.....	8
Actividad 2. Definición de conceptos básicos.....	9
Actividad 3. Lenguaje y comunicación no sexista.....	11
Actividad 4. Acceso a las TIC	13
Actividad 5. Actividades de esparcimiento, recreativas y deportivas.....	17
Actividad 6. ¿Qué hacemos desde la Secretaría Distrital de la Mujer para garantizar este derecho?	19
Actividad 7. Evaluación	24
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de facilitadoras y facilitadores.....	25
Anexo 2. Formato de evaluación participantes	26

CAPÍTULO 2.

DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

SENSIBILIZACIÓN PARA LA CIUDADANÍA

Ficha metodológica

Descripción general de la metodología.....	29
Actividad 1. Presentación, bienvenida y actividad rompe-hielo	30
Actividad 2. Definición de conceptos básicos.....	31
Actividad 3. Lenguaje y comunicación no sexista.....	33
Actividad 4. Acceso a las TIC	36
Actividad 5. Actividades de esparcimiento, recreativas y deportivas.....	40

Actividad 6. Evaluación.....	42
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de facilitadoras y facilitadores.....	43
Anexo 2. Formato de evaluación participantes	44

CAPÍTULO 3. **MATERIAL DE APOYO CONCEPTUAL Y NORMATIVO**

Conceptos clave

Género	47
Sexo	48
Estereotipos de género	49
Orientación sexual.....	50
Identidad de género.....	51
Interseccionalidad	52
Violencia de género	53
Barreras de acceso	54
Acciones afirmativas	55
Enfoque de género.....	57
Enfoque diferencial	58
Enfoque de derechos humanos de las mujeres.....	59
Derechos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - Derecho a la educación con equidad	60
Otros conceptos para tener en cuenta	61
Marco normativo	63
Bibliografía	68



CAPÍTULO 1.

Derecho a una cultura libre de sexismo

Sensibilización para servidoras y servidores públicos



Ficha metodológica



Población a quien va dirigida

- Funcionarias y funcionarios públicos del Distrito Capital.

Objetivo general

- Ofrecer herramientas conceptuales en materia de enfoque de género frente al Derecho a Cultura Libre de Sexismo, que permitan promover actitudes y prácticas que contribuyan a la eliminación de las barreras de acceso a este Derecho, desde el actuar de las servidoras y servidores públicos.

Objetivos específicos

1. Reconocer las desigualdades en el acceso, permanencia y reconocimiento en el ámbito cultural a los que se enfrentan las mujeres.
2. Reconocer las prácticas y actitudes sexistas que legitiman las discriminaciones y prejuicios contra las mujeres.
3. Generar un espacio de reflexión en donde se reconozca la importancia del enfoque de género, en especial el derecho a la cultura libre de sexismo, para que sean incorporados en los procesos personales y profesionales.

Resultados / Logros esperados

- Se espera que las y los participantes:
 - Reconozcan al menos una de las razones que explican la importancia de reconocer y garantizar los derechos de las mujeres en su diversidad.
 - Identifiquen al menos una de las razones que explican por qué el enfoque de género es necesario al momento de hablar de la cultura, el deporte, la recreación, la ciencia y la tecnología.
 - Reconozcan al menos una manera concreta en la que pueden aportar al reconocimiento y garantía del derecho a una cultura libre de sexismo desde su rol de servidoras y servidores públicos.

Duración estimada

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

Desarrollo de las actividades



Actividad 1. Presentación, bienvenida y actividad de introducción

10 minutos 

El objetivo de la primera actividad es generar un ambiente ameno para el aprendizaje de la temática a partir del reconocimiento de sí y de las y los demás participantes.

Paso a paso

1. Se da la bienvenida a las y los participantes al taller sobre el derecho a una cultura libre de sexismo.
2. La persona quien dirige la actividad hace su respectiva presentación, indicando a qué oficina o dirección de la Secretaría de la Mujer pertenece.
3. Se presenta la segunda diapositiva en donde se explica que, como actividad de introducción, cada participante debe responder a la pregunta "¿Cómo te sientes el día de hoy?", escogiendo una de las imágenes dispuestas en la presentación de Power Point anexa.

Actividad 2. Definición de conceptos básicos

25 minutos 

El objetivo de esta actividad es la presentación de algunos conceptos clave para comprender el significado de este derecho y sus alcances en la vida de las personas, en especial, de las mujeres.

Paso a paso

1. Se procede a definir los conceptos de sexo, género, sexualidad, orientación sexual e identidad de género de acuerdo con el Capítulo 3 Material de apoyo conceptual y normativo.
2. Se realiza la pregunta abierta al público sobre qué es la cultura, de modo que se recojan las definiciones de todo el público y se contrasten con la que se encuentra adjunta en la presentación de apoyo.
3. Se continúa con la siguiente diapositiva, en donde se explica qué es el sexismo.
4. Para reconocer los alcances del sexismo en las distintas formas de comunicación, se continúa con la actividad “¿Qué podemos ver en las siguientes imágenes?”.
5. Se invita al público a analizarlas con base en las siguientes preguntas:

- ¿La publicidad, los anuncios y las imágenes pueden ser sexistas?
 - ¿Por qué?
 - ¿En qué otras comunicaciones encontramos mensajes sexistas?
6. La persona facilitadora puede brindar ejemplos de noticias, películas, telenovelas, redes sociales y otras formas de comunicación en donde se circulen mensajes que reproducen estereotipos de subvaloración de lo femenino.
 7. Para ampliar las reflexiones frente a las maneras en que las mujeres son representadas a partir de estereotipos sexistas, se socializa información sobre estos estereotipos utilizados en la publicidad y se genera reflexión al respecto.
 8. Se presentan datos clave relacionados con el derecho a una cultura libre de sexismo. Aquí se incluyen la definición del derecho, sus ejes temáticos y algunos datos provenientes de la Encuesta Bienal de Culturas, 2017.
 9. Frente a los datos estadísticos que se incluyen en este apartado, se propone preguntar de forma abierta si el público se encuentra de acuerdo con las ideas que se encuentran expuestas como gráficas y que hicieron parte de la Encuesta Bienal de Culturas de Bogotá en 2017: *"Las mujeres por naturaleza hacen mejor los oficios del hogar que los hombres"* y *"Las mujeres cuidan mejor a los(as) niños(as) que los hombres"*. Aquí se puede armar una discusión importante frente al tema de las ideas y los estereotipos sexistas en la vida cotidiana.

Actividad 3. Lenguaje y comunicación no sexista

15 minutos 

El objetivo de esta actividad es hacer un breve acercamiento a las y los participantes sobre los alcances que tiene la comunicación en la reproducción de estereotipos sexistas y en la construcción de la realidad de las mujeres.

Paso a paso

1. Se presenta una definición sobre el lenguaje y la comunicación no sexista como un eje fundamental de este derecho.
2. Se socializan algunas herramientas clave para una comunicación no sexista y libre de discriminación.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Es importante presentar un contraste sobre cuál es el 'antes' y 'después' de las frases presentes en las diapositivas una vez aplicado el lenguaje incluyente. Esto en particular para aquellas asociadas a las estrategias *con pronombres* y *modificar verbos*:

Con pronombres		
	Antes	Después
<i>Posesivos</i>	La máxima celebración de los ciudadanos	Nuestra máxima celebración como ciudadanía
<i>Reflexivos</i>	Lo invitamos a reclamar sus derechos	Te invitamos a reclamar tus derechos
<i>Personales</i>	Todos podemos cambiar la ciudad	¡ Usted puede cambiar la ciudad!
<i>Indefinidos</i>	Los que ingresen a la página web	Cualquiera que ingrese a la página web
<i>Relativos</i>	Los que intervinieron firman en...	Firman aquí quienes intervinieron

Modificar verbos	
Antes	Después
Cuando los usuarios realicen los trámites	Cuando SE realicen los trámites
Si estás interesado...	Si TE INTERESA , acude a...
Los participantes discutirán en equipo	DISCUTE en equipo...
Los que escuchen una alarma	Si ESCUCHAS una alarma
Cuando algún usuario realice un reclamo	Al momento de REALIZARSE un reclamo...

Actividad 4. Acceso a las TIC

15 minutos 

El objetivo de esta actividad es acercar a las y los participantes a la situación de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología, de manera que puedan comprender cuáles son esas necesidades particulares que requieren ser transformadas.

Paso a paso

1. Se presenta una definición de este eje como parte del derecho a una cultura libre de sexismo.
2. Se presentan algunos datos básicos relacionados con este eje. La idea de este apartado es sensibilizar sobre la situación de las mujeres frente a este aspecto.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Frente a cada uno de los datos incluidos en la presentación de Power Point, se sugiere profundizar con base en la siguiente información consultada en la página web de la Universidad de Los Andes.



Universidad de Los Andes

<https://bit.ly/3N1DoOP>

1. Sólo el 30 % de las personas investigadoras son mujeres

De acuerdo con el informe *Women in Science* de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), solo el 30 % de investigadores y científicos en el mundo son mujeres. Según Audrey Azoulay, directora general de la Unesco, *"para que las políticas y los programas en materia de igualdad de género sean realmente transformadores, deben eliminar los estereotipos de género mediante la educación, cambiar las normas sociales, promover modelos positivos de mujeres científicas y sensibilizar a las más altas instancias de adopción de decisiones. Tenemos que lograr no solo que las mujeres y las niñas participen en los ámbitos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), sino que además estén capacitadas para dirigir e innovar, y que cuenten con el apoyo de políticas laborales y culturas institucionales que garanticen su seguridad, tengan en cuenta sus necesidades como madres y las incentiven para avanzar y prosperar en esas carreras"*.

2. Sólo el 6 % de los premios Nobel han sido otorgados a mujeres

En el año 2020, cuatro mujeres fueron premiadas en los Nobel del total de 12 galardones. Desde la creación de estos premios, en el año 1901, el número de premios para mujeres ha sido de 58 frente a 876 que le han sido otorgados a hombres. Esto quiere decir que solamente el 6 % de los premios más importantes del planeta han sido entregados a mujeres.

Los reconocimientos para las mujeres han tenido mayor prevalencia en áreas como Paz, Literatura y Medicina. En Física, por ejemplo, solo el 1,4 % de premios han sido entregados a mujeres.

El Nobel de Paz es el premio que más mujeres han ganado: han sido 17 frente a 90 hombres, esto quiere decir que el 18,9 % de estos reconocimientos han sido otorgados a mujeres.

3. En Colombia, el 37 % de personas que ocupan cargos de

investigación son mujeres

De acuerdo con el informe *Women in Science* de la Unesco, Colombia ocupa el puesto número 15 de un total de 20 países de América Latina y el Caribe evaluados en las áreas de género e investigación. Según la Unesco, el país con mayor participación de mujeres en áreas científicas en la región es Venezuela, con 61,4 %, seguido de Guatemala y Argentina, con 53,2 % y 53 % respectivamente.

Colombia está en un rango similar al de Bolivia, con 37,4 %. El último país en la lista es Perú, con 29,9 %.

4. El 70 % del personal que trabaja en el sector salud son mujeres

Según ONU Mujeres, el 70 % del personal que trabaja en el sector sanitario y de asistencia social son mujeres; sin embargo, reciben una remuneración un 11 % inferior a la de los hombres.

De acuerdo con la misma fuente, *"esto pone a las mujeres en el centro de la respuesta a la covid-19, aun cuando, muchas veces, siguen subrepresentadas en los ámbitos de toma de decisiones y de conducción"*.

En el ámbito educativo, la situación está cambiando: actualmente las mujeres representan el 45 % y el 55 % del conjunto de estudiantes en las carreras de pregrado y maestrías respectivamente, y un 44 % en los programas de doctorado.

5. Sólo el 3 % de las matrículas en tecnología corresponden a mujeres

Según la Unesco, la matrícula de estudiantes mujeres en el campo de la tecnología de la información en el mundo es del 3 %. En las áreas de ciencias naturales, matemáticas y estadísticas, del 5 %, y en ingeniería, manufactura y construcción, el 8 % de matrículas son de mujeres.

En el ámbito laboral también existen retos urgentes. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en América Latina y el Caribe, el 54 % de las mujeres dependen de la economía informal.

El trabajo por garantizar una mayor participación de las mujeres en el campo de la ciencia está estrechamente relacionado con el ODS 5, el cual busca *“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas en el mundo”*. Dentro de las metas específicas de este ODS, encontramos que, para 2030, en el mundo se deben *“emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales”*. El acceso a la educación, así como a la participación en espacios académicos y científicos, es un requisito esencial para cumplir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.

Actividad 5. Actividades de esparcimiento, recreativas y deportivas

15 minutos



El objetivo de esta actividad es acercar a las y los participantes a la situación de las mujeres en el ámbito de las actividades de esparcimiento, recreativas y deportivas, de manera que puedan comprender qué necesidades particulares existen en este ámbito y reflexionen sobre cómo transformarlas.

Paso a paso

1. Se presenta una definición de este eje como parte del derecho a una cultura libre de sexismo.
2. Se sugiere reproducir el video "Uniformes en las olimpiadas", el cual se puede consultar en el siguiente enlace



Uniformes en las olimpiadas

<https://bit.ly/3Ar7R16>

3. Se presentan algunos datos sobre mujeres olímpicas recolectados por Pinterest.

4. Para finalizar, se sugiere generar reflexión en torno a la participación de las mujeres en escenarios deportivos, recreativos y de esparcimiento.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

En este apartado, se sugiere proponer como reflexión todos los cambios que tuvieron lugar en cuanto a la situación de las mujeres con ocasión de los Juegos Olímpicos de 2021.

Las mujeres actualmente se encuentran reclamando sus derechos a diferentes niveles, entre los que se encuentran la erradicación del machismo a partir de la sexualización y el poder lucir y vestir de manera cómoda para realizar sus prácticas deportivas.

Las mujeres han demostrado actitudes completamente opuestas a la competitividad, la agresividad y la falta de compañerismo, actitudes que se asocian a toda competencia deportiva.

Actividad 6.

¿Qué hacemos desde la Secretaría Distrital de la Mujer para garantizar este derecho?

15 minutos



El objetivo de esta actividad es acercar a las y los participantes a los distintos procesos que se realizan desde la Secretaría Distrital de la Mujer en cuanto a la implementación de este derecho.

Este apartado se propone también como un espacio de posible articulación y refuerzo de los ejes temáticos del derecho a partir de las actividades que se realizan desde la entidad y otros sectores.

Paso a paso

1. Se define el Sistema de Cuidado y cada una de sus estrategias, haciendo especial énfasis en aquellas que se asocian con el derecho.
2. Se menciona el trabajo realizado hasta la fecha relacionado con la "Comunicación no sexista y libre de discriminación". Aquí se debe resaltar cómo todos los sectores del Distrito y sus Oficinas de Comunicaciones han demostrado especial interés en esta temática.
3. Se presenta un breve resumen sobre la articulación con eventos e iniciativas culturales en Bogotá. Se expone todo el trabajo de articulación realizado hasta la fecha, en donde se resaltan espacios de reunión, encuentro, talleres y acompañamiento para visibilizar el aporte de las mujeres en la cultura

bogotana y se busca reflexionar sobre los estereotipos y prácticas sexistas en la vida cotidiana, como mecanismo que potenciar una transformación cultural.

4. Se presenta un breve resumen de la Línea Calma, estrategia de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y se presentan sus logros para 2020. Se expone el trabajo de articulación desde la Secretaría Distrital de la Mujer realizado hasta la fecha, aclarando que este ha empezado recientemente.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Se mencionan algunos de los servicios y estrategias de la Secretaría Distrital de la Mujer más relevantes que tienen relación con la garantía del derecho de las mujeres a una cultura libre de sexismo. Quien facilite la actividad puede apoyarse en la siguiente información:

Sistema de Cuidado

Es una estrategia distrital innovadora que busca cerrar las brechas de género, lograr una distribución equitativa de los trabajos de cuidado y poner en el centro de la agenda a las cuidadoras.

Busca articular y concentrar servicios de cuidado nuevos y existentes en las zonas más cercanas a las cuidadoras. Funciona desde un modelo de atención en dupla: mientras las cuidadoras son atendidas, las personas que ellas cuidan reciben cuidados. Todo el Sistema de Cuidado se articula a partir de las llamadas 3 'R':

- Reconocer trabajo de cuidado
- Reducir la carga de trabajo de cuidado que tienen algunas mujeres
- Redistribuir el trabajo de cuidado

El Sistema de Cuidado se propone con base en 3 estrategias:

- **Territorialización**

Manzanas del Cuidado donde se agrupan en un espacio de alrededor de 800 metros, servicios del cuidado, tales como colegios, jardines infantiles, ludotecas, hospitales, escenarios recreativos, deportivos y culturales, lavanderías comunitarias, etc., en torno a una entidad "base", tal como un Centro de Desarrollo Comunitario. El objetivo es que las cuidadoras y las personas que requieren cuidados tengan todos los servicios en un entorno cercano, de máximo 20 minutos de desplazamiento a pie desde sus hogares. Al mes de mayo de 2023, Bogotá cuenta con 19 Manzanas del Cuidado y en operación y 2 Unidades Móviles de Cuidado, que atienden zonas rurales y urbanas de difícil acceso.

- **Estrategia de cuidado a cuidadoras**

Cuidar a las cuidadoras, garantizando espacios de respiro y espacios de formación, homologación de saberes y atención psicológica y jurídica. Además, brindando servicios de diferentes entidades del Distrito para las personas que requieren cuidado, como niñas y niños, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

- **Estrategia pedagógica y de cambio cultural**

No se puede generar un cambio en prácticas de cuidado sin cambios en nuestra cultura. Busca transformar los imaginarios que tiene la sociedad sobre los trabajos de cuidado y modificar los estereotipos, realizando talleres y campañas masivas de transformación cultural.

Comunicación no sexista y libre de discriminación

En este sentido, la Dirección de Derechos y Diseño de Política de la Secretaría Distrital de la Mujer actualizó en 2021 el 'Manual de comunicación no sexista y libre de discriminación para entidades públicas' y realiza permanentemente socialización de este material a entidades distritales.



Manual de comunicación no sexista y libre de discriminación para entidades públicas

Secretaría Distrital de la Mujer

<https://bit.ly/3V3EmMu>

Asimismo, se realiza asistencia técnica a los 15 sectores de la Administración Distrital y promueve la transformación cultural, lo cual incluye sensibilización y asesoría para la inclusión de la comunicación no sexista en las entidades del Distrito Capital.

Articulación con eventos e iniciativas culturales en Bogotá

En 2021 se realizó articulación con la Corporación Colombiana de Teatro, quienes relanzaron el **Festival de Mujeres en Escena por la Paz**. Este Festival nace del trabajo de diferentes mujeres quienes hace más de 30 años se han dedicado a la práctica de las artes escénicas. Este Festival presentó en formato híbrido y en escenarios no convencionales sus diferentes actividades: obras teatrales, talleres, seminarios, recitales de poesía, encuentros, entre otros. El festival incluyó la presentación de 56 funciones de agrupaciones nacionales y de 8 países invitados.

Como resultado de esta coordinación intersectorial, se proyectaron gratuitamente de manera diaria obras virtuales en servicios de la Secretaría Distrital de la Mujer, tales como Casas Refugio, Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Casa de Todas, en donde se adaptaron los espacios físicos para vivir la experiencia de este festival de teatro y se realizaron talleres acompañados por profesionales psicosociales.

En 2022 y 2023 la Secretaría Distrital de la Mujer se articuló con Smartfilms, el festival de cine hecho con celulares más grande e incluyente del mundo y con el Salón del Ocio y la Fantasía – SOFA, para visibilizar el derecho a una cultura libre de sexismo en espacios artísticos y culturales del Distrito Capital y evidenciar el aporte de las mujeres a las artes y a la cultura en espacios no convencionales; así como para potenciar la reflexión sobre los estereotipos y prácticas sexistas en la vida cotidiana de las mujeres que habitan Bogotá.

¿Qué hacen otras entidades para garantizar este derecho?

Línea Calma

Es una estrategia novedosa liderada por la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación

y Deporte. Desde su puesta en marcha, Calma viene desarrollando los servicios de escucha y asesoría telefónica **a hombres**, para manejar situaciones emocionales de cualquier índole (preocupación por motivos varios, soledad, problemas familiares, duelo amoroso, entre otros), además de realizar acompañamiento psicoeducativo con herramientas de cambio cultural y comportamental para el desaprendizaje del machismo y la formación en comunicación interpersonal, el manejo de emociones, la resolución pacífica de conflictos, entre otras.

A continuación, se presentan algunas cifras reportadas por esta estrategia, disponibles en la página web



Línea Calma

<https://bit.ly/3mXLl7w>

- El 30 % de los hombres llaman a la Línea Calma por situaciones emocionales generales: tristeza, rabia, desesperanza, preocupación.
- El 21 % de los hombres llaman a la Línea Calma por situaciones de violencia en pareja motivadas por celos.
- El 11 % obedece a llamadas de seguimiento para verificar el impacto de las asesorías.

Actividad 7. Evaluación

5 – 10 minutos



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

Ejemplo: se solicitará que 5 voluntarias / voluntarios manifiesten:

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

Anexo 1. Formato de autoevaluación

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

METODOLOGÍA

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

CONTENIDO

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

ASPECTOS LOGÍSTICOS

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

CONTINUIDAD

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

Anexo 2. Formato de evaluación - participantes

Nombre de la actividad: _____

Fecha: _____

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

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

METODOLOGÍA

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

FACILITADORAS / FACILITADORES

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

LOGÍSTICA

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

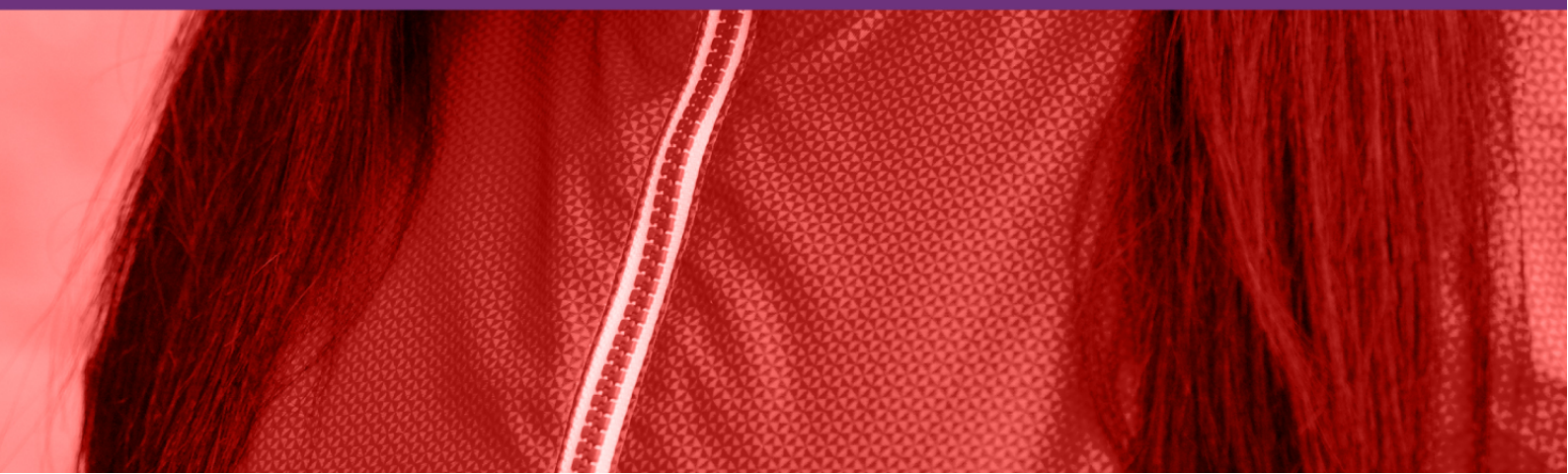
EVALUACIÓN GENERAL

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

OBSERVACIONES / SUGERENCIAS



CAPÍTULO 2.
Derecho a la cultura libre de sexismo
Sensibilización para la ciudadanía



Ficha metodológica



Población a quien va dirigida

- Ciudadanía en general.

Objetivo general

- Ofrecer a la ciudadanía herramientas conceptuales y prácticas para la comprensión y exigibilidad en la garantía del derecho a una cultura libre de sexismo.

Objetivos específicos

1. Ofrecer herramientas conceptuales y prácticas para el reconocimiento de las desigualdades en acceso, permanencia y reconocimiento en el ámbito cultural a los que se enfrentan las mujeres.
2. Ofrecer herramientas conceptuales y prácticas para el reconocimiento de las prácticas y actitudes sexistas que legitiman las discriminaciones y prejuicios contra las mujeres.
3. Ofrecer información sobre cómo garantizar el acceso al derecho a una cultura libre de sexismo.

Resultados / Logros esperados

- Se espera que las y los participantes del taller:
 - Reconozcan al menos 2 desigualdades asociadas al género y las mujeres.
 - Identifiquen al menos una de las razones que explican la importancia de reconocer y garantizar los derechos de las mujeres en su diversidad.
 - Identifiquen al menos una de las razones que explican por qué el enfoque de género es necesario al momento de hablar de la cultura, el deporte, la recreación, la ciencia y la tecnología.
 - Reconozcan al menos una manera concreta en la que puedan aportar al reconocimiento y garantía del derecho a una cultura libre de sexismo.

Duración estimada

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

Desarrollo de las actividades



Actividad 1. Presentación, bienvenida y actividad asociativa

15 minutos 

El objetivo de la primera actividad es generar un ambiente ameno para el aprendizaje de la temática a partir del reconocimiento de sí y de las y los participantes.

Paso a paso

1. Se da la bienvenida a las y los participantes del espacio al taller sobre el derecho a una cultura libre de sexismo.
2. La persona quien dirige la actividad hace su respectiva presentación, indicando a qué oficina o dirección de la Secretaría de la Mujer pertenece y cuál es su rol.
3. Se procede a la segunda diapositiva en donde se explica que, como actividad introductoria, cada participante debe responder a la pregunta "¿Cómo te sientes el día de hoy?", esto escogiendo una de las imágenes dispuestas en la presentación de Power Point anexa.

Actividad 2. Definición de conceptos básicos

20 minutos 

El objetivo de esta actividad es la presentación de algunos conceptos clave para comprender el significado de este derecho y comprender cuáles son los alcances en la vida de las personas y en especial de las mujeres.

Paso a paso

1. Se procede a definir los conceptos de sexo, género, sexualidad, orientación sexual e identidad de género (ver Capítulo 3 - Material de apoyo conceptual y normativo).
2. Se realiza la pregunta abierta al público sobre qué es la cultura, de modo que se recojan las definiciones de todo el público y se contrasten con la que se encuentra adjunta en la presentación de Power Point.
3. Se explica qué es el sexismo. Para la comprensión de este concepto y su afectación en la vida cotidiana de las mujeres se procede a leer el cuento "Las princesas también se tiran pedos" de Ilan Brenman & Ionit Zilberman. Aquí se sugiere pedirle a alguien del público que realice la lectura en voz alta.



Las princesas también se tiran pedos

Ilan Brenman & Ionit Zilberman

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

4. Una vez finalizada la lectura, se propone una reflexión en torno a las

siguientes preguntas. Esto con el objetivo de reflexionar frente al modo en que son representadas las mujeres y cómo son sus vidas en la cotidianidad.

- ¿Qué se espera de las mujeres desde que son niñas?
 - ¿De qué manera se piensa que una mujer adulta se debe comportar adecuadamente?
 - ¿Qué nos gusta y que no de ser mujeres?
 - ¿Cómo suelen ser representadas las mujeres en cuentos, dibujos animados y películas?
 - ¿Qué tan similares somos de esas mujeres? o ¿qué tan similares son las mujeres que conozco de esos modelos que muestran los cuentos, dibujos y películas?
5. Se presentan datos clave relacionados con el derecho a las y los participantes. Aquí se incluyen la definición del derecho, sus ejes temáticos y algunos datos provenientes de la Encuesta Bienal de Culturas 2017. Se genera reflexión sobre los datos presentados de la encuesta, relacionados con creencias sobre actividades para las que se considera que las mujeres son mejores por naturaleza que los hombres.
6. Frente a los datos estadísticos que se incluyen en este apartado se propone preguntar de forma abierta si el público se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con las ideas que se encuentran expuestas como gráficas. *"Las mujeres por naturaleza hacen mejor los oficios del hogar que los hombres"* y *"Las mujeres cuidan mejor a los(as) niños(as) que los hombres"*.
7. Aquí se genera reflexión sobre las creencias sobre actividades para las que se considera que las mujeres son mejores por naturaleza que los hombres y se puede armar una discusión importante frente al tema de las ideas sexistas.

Actividad 3. Lenguaje y comunicación no sexista

25 minutos 

El objetivo de esta actividad es hacer un breve acercamiento a las y los participantes sobre los alcances que tiene la comunicación en la reproducción de estereotipos sexistas y en la construcción de la realidad de las mujeres.

Paso a paso

1. Se presenta una definición sobre el lenguaje y la comunicación no sexista como un eje fundamental de este derecho. La definición se encuentra adjunta en la presentación de apoyo.
2. Se comparte la historia “*Los niños o las niñas*”, esto para sensibilizar al público en torno a cuáles pueden ser las implicaciones de nombrar y no nombrar a las mujeres.

La historia es la siguiente (tomada de redes sociales, sin autoría reconocida):

“La profesora entra al salón de clases y dice:

—Niños, por favor, salgan ordenadamente del salón para la ceremonia de honores a la bandera.

—¿También las niñas? —pregunta alguna suspicaz—.

—Sí —se impacienta la maestra—, cuando digo “niños” me refiero también a las niñas; el masculino plural las incluye a ustedes.

Más tarde, ese mismo día, la profesora dice:

—Los niños que quieran inscribirse al equipo de fútbol, anótese en una lista.

Cuando la lista llega a manos de la maestra, advierte que varias niñas escribieron sus nombres.

–Lo siento, pero en esta ocasión solo pueden inscribirse los varones, las niñas no. Por eso dije claramente “niños”.

Distinguir cuándo sí y cuándo no, es una intuición que las mujeres han de desarrollar a lo largo de su vida con base en los roles socialmente asignados.

“Miriam, Ramón y Lucía comerán juntos”, ¿el adjetivo (juntos) excluye a alguno de los sujetos? Ahora bien, en la frase “Miriam, Ramón y Lucía comerán juntas”, ¿identificamos algo extraño?

Curiosa cosa... hay más femeninos que masculinos en la oración y, sin embargo, nos parece que sólo “juntos” puede incluir a los sujetos enunciados.

Esto es debido a la segunda regla general de concordancia gramatical señalada por la Real Academia Española (RAE): “Cuando el adjetivo se refiere a varios sustantivos, va en plural. Si los sustantivos son de diferente género, predomina el masculino”.

- Como una forma de evitar estos modos de comunicarse de manera sexista se presentan las “Estrategias rápidas para comunicarnos de manera no sexista”. Estas se disponen como frases correctamente escritas siguiendo cada una de las recomendaciones.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Es importante presentar un contraste sobre cuál es el ‘antes’ y ‘después’ de las frases presentes en las diapositivas una vez aplicado el lenguaje incluyente. Esto en particular para aquellas asociadas a las estrategias *con pronombres* y *modificar verbos*:

Con pronombres		
	Antes	Después
<i>Posesivos</i>	La máxima celebración de los ciudadanos	Nuestra máxima celebración como ciudadanía
<i>Reflexivos</i>	Lo invitamos a reclamar sus derechos	Te invitamos a reclamar tus derechos
<i>Personales</i>	Todos podemos cambiar la ciudad	¡Usted puede cambiar la ciudad!

<i>Indefinidos</i>	Los que ingresen a la página web	Cualquiera que ingrese a la página web
<i>Relativos</i>	Los que intervinieron firman en...	Firman aquí quienes intervinieron

Modificar verbos	
Antes	Después
Cuando los usuarios realicen los trámites	Cuando SE realicen los trámites
Si estás interesado...	Si TE INTERESA , acude a...
Los participantes discutirán en equipo	DISCUTE en equipo...
Los que escuchen una alarma	Si ESCUCHAS una alarma
Cuando algún usuario realice un reclamo	Al momento de REALIZARSE un reclamo...

Actividad 4. Acceso a las TIC

15 minutos 

El objetivo de esta actividad es acercar a las y los participantes a la situación de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología, de manera que puedan comprender cuáles necesidades particulares requieren ser transformadas.

Paso a paso

1. Se presenta una definición de este eje como parte del derecho a una cultura libre de sexismo.
2. Se presentan algunos datos básicos que se encuentran adjuntos en la presentación anexa. La idea de este apartado es sensibilizar sobre la situación de las mujeres frente al acceso a las tecnologías de información y comunicación (TIC).
3. A continuación, se presenta un video de lectura del cuento "Ada Magnífica Científica" (Andrea Beaty, 2018).



Ada Magnífica Científica

<https://youtu.be/8KGpkbmnhbQ>

4. Luego de la lectura del cuento, se genera reflexión formulando las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles pueden ser los motivos para que pocas mujeres se encuentren en el ámbito de la ciencia y la tecnología?
 - ¿Por qué se encuentran más hombres en el ámbito de la ciencia y la tecnología?
 - ¿Por qué no es el caso de las ciencias de la salud?
 - ¿Qué acciones podemos hacer para transformar esta situación?
5. Se sugiere que la reflexión gire en torno a cómo desde la infancia se construye una relación particular para las mujeres en cuanto a la ciencia y el conocimiento, en donde se asocian unos comportamientos y actitudes para las mujeres, que implican subordinación y desvaloración con respecto al papel que ocupan los hombres en la ciencia y la tecnología.

Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades

Frente a cada uno de los datos presentados en la presentación de Power Point, se sugiere profundizar con base en la siguiente información consultada en la página web de la Universidad de los Andes.



Universidad de Los Andes

<https://bit.ly/3N1DoOP>

1. Sólo el 30 % de las personas investigadoras son mujeres

De acuerdo con el informe *Women in Science* de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), sólo el 30 % de investigadores y científicos en el mundo son mujeres. Según Audrey Azoulay, directora general de la Unesco, *"para que las políticas y los programas en materia de igualdad de género sean realmente transformadores, deben eliminar los estereotipos de género mediante la educación, cambiar las normas sociales, promover modelos positivos de mujeres científicas y sensibilizar a las más altas"*

instancias de adopción de decisiones. Tenemos que lograr no solo que las mujeres y las niñas participen en los ámbitos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), sino que además estén capacitadas para dirigir e innovar, y que cuenten con el apoyo de políticas laborales y culturas institucionales que garanticen su seguridad, tengan en cuenta sus necesidades como madres y las incentiven para avanzar y prosperar en esas carreras".

2. Sólo el 6 % de los premios Nobel han sido otorgados a mujeres

En el año 2020, cuatro mujeres fueron premiadas en los Nobel del total de 12 galardones. Desde la creación de estos premios, en el año 1901, el número de premios para mujeres ha sido de 58 frente a 876 que le han sido otorgados a hombres. Esto quiere decir que solamente el 6 % de los premios más importantes del planeta han sido entregados a mujeres. Los reconocimientos para las mujeres han tenido mayor prevalencia en áreas como Paz, Literatura y Medicina. En Física, por ejemplo, solo el 1.4 % de premios han sido entregados a mujeres. El Nobel de Paz es el premio que más mujeres han ganado: han sido 17 frente a 90 hombres, esto quiere decir que el 18,9 % de estos reconocimientos han sido otorgados a mujeres.

3. En Colombia, el 37 % de personas que ocupan cargos de investigación son mujeres

De acuerdo con el informe *Women in Science* de la Unesco, Colombia ocupa el puesto número 15 de un total de 20 países de América Latina y el Caribe evaluados en las áreas de género e investigación. Según la Unesco, el país con mayor participación de mujeres en áreas científicas en la región es Venezuela, con 61.4 %, seguido de Guatemala y Argentina, con 53.2 % y 53 % respectivamente. Colombia está en un rango similar al de Bolivia, con 37.4 %. El último país en la lista es Perú, con 29.9 %.

4. El 70 % del personal que trabaja en el sector salud son mujeres

Según ONU Mujeres, el 70 % del personal que trabaja en el sector sanitario y de asistencia social son mujeres; sin embargo, reciben una remuneración un 11 % inferior a la de los hombres. De acuerdo con la misma fuente, *"esto pone a las mujeres en el centro de la respuesta a la Covid-19, aun cuando, muchas veces, siguen subrepresentadas en los ámbitos de toma de decisiones y de conducción"*. En el ámbito educativo, la situación está cambiando: actualmente las mujeres representan el 45 % y el 55 % del conjunto de estudiantes en las carreras de pregrado y maestrías respectivamente, y un 44 % en los programas de doctorado.

5. Sólo el 3 % de las matrículas en tecnología corresponden a mujeres

Según Unesco, la matrícula de estudiantes mujeres en el campo de la tecnología de la información en el mundo es del 3 %; en las áreas de ciencias naturales, matemáticas y estadísticas, del 5 %, y en ingeniería, manufactura y construcción, el 8 % de matrículas son de mujeres. En el ámbito laboral también existen retos urgentes. De acuerdo con la OIT, en América Latina y el Caribe, el 54 % de las mujeres dependen de la economía informal.

El trabajo por garantizar una mayor participación de las mujeres en el campo de la ciencia está estrechamente relacionado con el ODS 5, el cual busca *"lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas en el mundo"*. Dentro de las metas específicas de este ODS, encontramos que, para 2030, en el mundo se deben *"emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales"*. El acceso a la educación, así como a la participación en espacios académicos y científicos, es un requisito esencial para cumplir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.

Actividad 5. Actividades de esparcimiento, recreativas y deportivas

25 minutos 

El objetivo de esta actividad es acercar a las y los participantes a la situación de las mujeres en el ámbito de las actividades de esparcimiento, recreativas y deportivas, de manera que puedan comprender las necesidades particulares que requieren transformación.

Paso a paso

1. Se presenta una definición de este eje como parte del derecho a una cultura libre de sexismo.
2. Se sugiere reproducir el video *"Uniformes de las olimpiadas"*, de Feminaciendo.



Uniformes en las olimpiadas

<https://bit.ly/3Ar7R16>

3. Se presentan algunos datos sobre mujeres olímpicas recolectados por Pinterest.
4. Por último, se propone reflexionar en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Qué valores podemos resaltar de las mujeres en cuanto a su práctica deportiva?
- ¿Qué dificultades podemos identificar en la experiencia de las mujeres en los Juegos Olímpicos 2021?
- ¿Qué diferencias pueden existir entre la experiencia de los hombres en los Juegos Olímpicos respecto a las mujeres?
- En nuestro contexto cotidiano ¿qué diferencias y desigualdades identificamos para las mujeres que practican actividades de esparcimiento, recreativas, deportivas, respecto a los hombres?

Actividad 6. Evaluación

5 – 10 minutos 

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

Ejemplo: se solicitará que 5 voluntarias / voluntarios manifiesten:

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

Anexo 1. Formato de autoevaluación

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

METODOLOGÍA

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

CONTENIDO

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

ASPECTOS LOGÍSTICOS

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

CONTINUIDAD

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

Anexo 2. Formato de evaluación- participantes

Nombre de la actividad: _____

Fecha: _____

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

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

METODOLOGÍA

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

FACILITADORAS / FACILITADORES

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

LOGÍSTICA

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

EVALUACIÓN GENERAL

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

OBSERVACIONES / SUGERENCIAS



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



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 una cultura libre de sexismo

El derecho a una cultura libre de sexismo parte de reconocer la forma en que la cultura "comprende ese escenario de representaciones, símbolos e imaginarios a través de los cuales los seres humanos otorgan sentido a su realidad, ordenándola y categorizándola" (CONPES 14, 2020, p. 135).

De esta manera es entendida como aquel escenario en donde versan todos aquellos modos de comprender el mundo, los cuales establecen identidades a nivel colectivo e individual; de tal forma que constituyen ese marco de referencia desde el cual analizamos pasado, presente y futuro. Este derecho se propone eliminar la discriminación que se establece por motivos de género, eliminando estereotipos y desigualdades entre hombres y mujeres. A la vez que busca promover el reconocimiento, acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito artístico, deportivo y científico.

¿Cuáles son los ejes fundamentales de este derecho?

- I. Lenguaje y comunicación no sexista.
- II. Acceso a las tecnologías de información y comunicación – TIC.
- III. Actividades de esparcimiento, recreativas y deportivas.

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

Contribuir a la garantía del derecho a una cultura libre de sexismo, mediante generación y promoción de acciones destinadas a superar las desigualdades en el acceso, goce y disfrute de la vida cultural, artística, recreativa, deportiva y patrimonial de las mujeres en sus diferencias y diversidades.

Otros conceptos para tener en cuenta en esta sensibilización

Comunicación no sexista y libre de discriminación

Estas acciones parten de reconocer que la cultura se construye a partir del lenguaje, por eso “cuando las mujeres no son nombradas, se desconocen simbólicamente y sus aportes a la vida social no aparecen en el horizonte de sentido con el que todas las personas se aproximan al mundo” (CONPES D.C. 14, 2020, p. 137).

No existe aquello que se invisibiliza deliberada o involuntariamente; en esa medida, las mujeres han estado invisibilizadas históricamente del lenguaje a partir de las generalizaciones en masculino, el uso de signos y símbolos masculinos y la utilización de sustantivos masculinos para referirse a todas las personas que están presentes en los distintos escenarios de la sociedad.

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 natural del mundo; reducir el impacto ambiental negativo;</p>

	<p>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>
Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas	<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
Constitución Política de Colombia, 1991	<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>
Ley 1257 de 2008	<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 investigación y juzgamiento de estos casos, ya que se determina <i>“ que estos casos de violencia no son conciliables”</i> de acuerdo</p>

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

Bibliografía



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 Cultura, Recreación y Deporte (2020). *Línea Calma*. <https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/galerias/linea-calma-johgai>

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

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

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

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

Universidad de los Andes (2021). *5 cifras sobre las mujeres en el campo de la ciencia*. <https://cods.uniandes.edu.co/dia-internacional-mujer-nina-ods-cifras/>

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

facebook.com/secretismujer/
@secretismujer



twitter.com/secretismujer/
@secretismujer



instagram.com/sdmujerbogota/
@sdmujerbogota



SECRETARÍA DE
LA MUJER