



# ¡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 PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN 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**

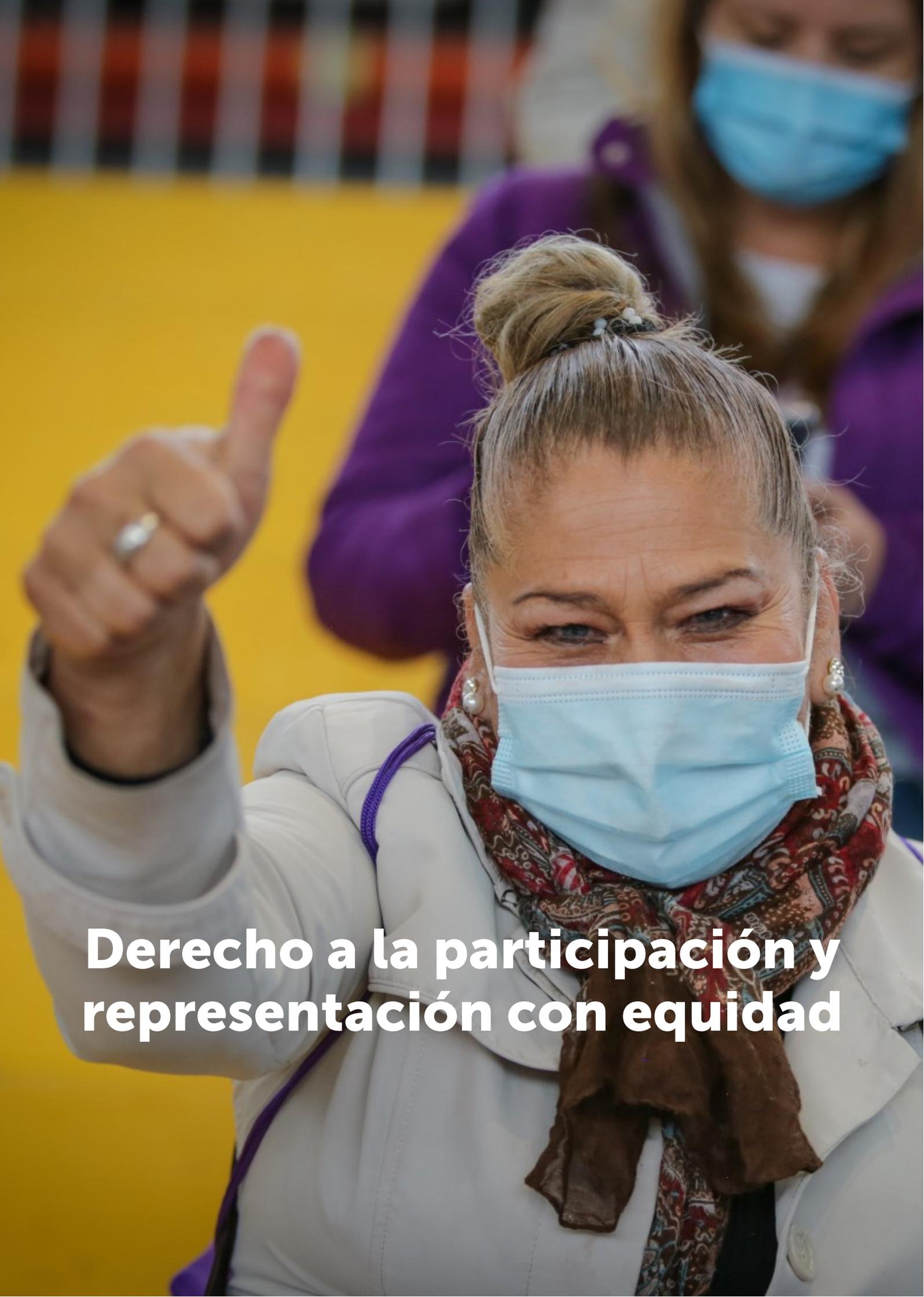
**Dirección de Derechos y Diseño de Política**

María Elena Ordóñez García

María del Carmen Morales Palomino

Sofía Sánchez Valencia

**Bogotá, D.C. 2023**



**Derecho a la participación y  
representación con equidad**

# Contenido



## **CAPÍTULO 1.**

### **DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD**

#### **SENSIBILIZACIÓN PARA SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS**

##### **Ficha metodológica**

Descripción general de la metodología.....	7
Actividad 1. ¿Cómo se dice que son las mujeres?.....	8
Actividad 2. Lluvia de ideas.....	11
Actividad 3. Herramientas conceptuales e información .....	13
Actividad 4. Evaluación.....	15
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de facilitadoras y facilitadores.....	16
Anexo 2. Formato de evaluación participantes .....	17

## **CAPÍTULO 2.**

### **DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD**

#### **SENSIBILIZACIÓN PARA LA CIUDADANÍA**

##### **Ficha metodológica**

Descripción general de la metodología.....	20
Actividad 1. Introducción, presentación y bienvenida .....	21
Actividad 2. ¿Cómo se dice que son las mujeres?.....	23
Actividad 3. Lluvia de ideas.....	26
Actividad 4. Herramientas conceptuales e información .....	28
Actividad 5. El Noticiero .....	30
Actividad 6. Evaluación.....	35
Anexo 1. Formato de autoevaluación por parte del equipo de	

facilitadoras y facilitadores.....	36
Anexo 2. Formato de evaluación participantes .....	37

### **CAPÍTULO 3.**

#### **MATERIAL DE APOYO CONCEPTUAL Y NORMATIVO**

<b>Conceptos clave .....</b>	<b>40</b>
Género .....	40
Sexo .....	41
Estereotipos de género .....	42
Orientación sexual.....	43
Identidad de género.....	44
Interseccionalidad .....	45
Violencia de género .....	46
Barreras de acceso .....	47
Acciones afirmativas .....	48
Enfoque de género.....	50
Enfoque diferencial .....	51
Enfoque de derechos humanos de las mujeres.....	52
Derechos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - Derecho a la participación y representación con equidad.....	53
Otros conceptos para tener en cuenta .....	54
<b>Marco normativo .....</b>	<b>58</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>63</b>



**CAPÍTULO 1.**  
**Derecho a la participación y representación con equidad**  
**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 y elementos prácticos que permitan comprender la importancia del derecho de las mujeres a la participación y representación.

### Objetivos específicos

1. Sensibilizar respecto al género como enfoque para leer la sociedad.
2. Explorar el conocimiento que las y los participantes tienen sobre el derecho de las mujeres a la participación y representación.
3. Aportar herramientas conceptuales e información sobre el derecho de las mujeres a la participación y representación en Bogotá.

### Resultados / Logros esperados

- Se espera que como resultado de estas actividades las y los participantes:
- Reconozcan al menos una de las razones que justifican utilizar el enfoque de género.
- Identifiquen al menos una de sus ideas previas al taller sobre el derecho de las mujeres a la participación y representación.
- Identifiquen al menos dos de las razones que explican la importancia de la garantía del derecho de las mujeres a la participación y representación.

### Duración estimada

- Esta metodología tiene una duración de una (1) hora y 30 minutos.

## Desarrollo de las actividades



### Actividad 1. ¿Cómo se dice que son las mujeres?

20 minutos 

El objetivo de esta actividad es sensibilizar respecto al género como enfoque para comprender las desigualdades que restringen a las mujeres el ejercicio del derecho a la participación y representación. Se espera como resultado que las personas participantes reconozcan al menos una de las razones que justifican utilizar el enfoque de género.

La persona facilitadora presentará la actividad especificando su objetivo general, enunciando los momentos que la componen y explicando el tipo de participación que se espera de las y los participantes. Según el número de participantes la persona que facilite la actividad organizará la actividad individual, en duplas o en grupos.

#### Paso a paso

1. La persona que facilite la actividad explicará que se presentará un video cuyo tema central es una persona que hace el rol de diablo proponiendo a una persona vender su alma a cambio del poder que viene junto a un carro Mercedes Benz.

Explicará que se trata de una publicidad premiada de Mercedes Benz en 2013, y que, si bien el comercial está en inglés, entender el idioma no es importante para entender al mensaje.



### Mercedes Benz 2013 Super Bowl Commercial Extended Cut

<https://bit.ly/43ZAlwz>

2. Quien facilite la actividad expondrá las siguientes preguntas y pedirá a las y los participantes copiarlas en una hoja dejando espacio debajo de cada pregunta para tomar apuntes:
  - ¿Cómo describiría los roles que cumplen los hombres y las mujeres en el video?
  - ¿La publicidad está dirigida a un posible comprador hombre, mujer o a ambos? ¿qué le indica esto?
  - El diablo está ofreciendo poder a cambio del alma del protagonista del video. ¿Cómo se representa el poder en el video?
  - Observe a los hombres que salen en el video, partiendo de esta observación ¿cómo son los hombres según este video? ¿Cuál es la relación de los hombres con el poder según este video?
  - Observe a las mujeres que salen en el video, partiendo de esta observación ¿cómo son las mujeres según este video? ¿Cuál es la relación de las mujeres con el poder según este video?
3. Se proyectará hasta tres veces el video de 1m50s pidiendo a los y las participantes responder a las preguntas propuestas y dejando tres minutos entre cada proyección.
4. Se pedirá a las personas participantes sus respuestas y se anotarán los puntos principales de las observaciones.

5. Quien facilite la actividad expondrá el significado y la importancia del concepto de género para visibilizar las relaciones de poder que nos rodean y de las que no siempre somos conscientes.

## Paso a paso de la variación presencial

1. La persona que facilite la actividad pedirá a cada persona, dupla o grupo hacer un dibujo sencillo en una hoja de papel. La mitad del grupo dibujará a una mujer y la otra mitad a un hombre.
2. Se pedirá a máximo tres personas, dos duplas o dos grupos describir y explicar su dibujo (uno de hombre y uno de mujer).
3. Al finalizar las exposiciones, quien facilite la actividad formulará al grupo las siguientes preguntas:
  - ¿Cómo se dice que son las mujeres?
  - ¿Cómo se dice que son los hombres?
  - ¿Cuáles son las diferencias visibles entre hombres y mujeres en los dibujos?
  - ¿En qué trabajan las mujeres dibujadas? ¿en qué trabajan los hombres? ¿Cómo lo sé?
4. A modo de cierre, la persona facilitadora reflexionará sobre cómo se nos ha enseñado a ser hombres y mujeres y las diferentes tareas y roles sociales que se nos asignan. Siendo los hombres más fácilmente socializados para asumir roles de liderazgo y las mujeres roles de cuidado.

Asimismo, promoverá la reflexión sobre las consecuencias de esta división sexual de trabajo en la sociedad, que está en el centro de los estereotipos de género que justifican la discriminación, exclusión y violencias hacia las mujeres en diferentes ámbitos y, por lo tanto, han fomentado la no garantía de derechos de las mujeres en igualdad de condiciones.

## Actividad 2. Lluvia de ideas

20 minutos



El objetivo de esta actividad es explorar el conocimiento que las y los participantes tienen sobre el derecho de las mujeres a la participación y representación. El resultado que se espera obtener al final de la actividad es que las personas participantes identifiquen al menos una de sus ideas previas al taller sobre este derecho.

Se preguntará mediante lluvia de ideas:

- ¿Qué entendemos por el derecho a la participación?
- ¿Qué entendemos por el derecho a la representación?
- ¿Qué intuimos respecto a por qué este derecho es importante al punto de que la política pública de mujeres y equidad de género del Distrito lo eligió como uno de los ocho derechos priorizados?

### Paso a paso de la variación virtual

Se realizará cada pregunta en orden al grupo, dando la palabra al menos a dos personas para responder cada una.

En la medida en que las personas participen, la persona facilitadora realizará un diálogo en el que introducirá las conclusiones que considere pertinentes.

## Paso a paso de la variación presencial

Se pedirá a las y los participantes hacer un círculo. Luego, todas las personas comenzarán a girar mientras se lanzan al azar una pelota antiestrés u otro objeto seleccionado por la facilitadora.

La persona a la que le envíen la pelota contestará a las preguntas de la facilitadora. Una vez esta persona atrape la pelota, mientras contesta a la pregunta y mientras la persona que facilita la actividad da su retroalimentación, el movimiento del círculo se detiene. Luego la dinámica se repite para que una nueva persona atrape la pelota y responda a las preguntas. Se sugiere hacer dos veces cada pregunta, aunque esto depende del cálculo del tiempo por parte de quien facilite la actividad.

Se realizarán en orden las preguntas a las y los participantes, y en la medida en que estas y estos contesten, la o el facilitador irá realizando un diálogo en el que introducirá las conclusiones que considere pertinentes.

### **Materiales**

**Presencial:** una pelota antiestrés.

**Virtual:** para el diseño de preguntas en línea se pueden utilizar las siguientes herramientas



#### **Herramientas**

<https://kahoot.com> o <https://quizizz.com/>

## Actividad 3. Herramientas conceptuales e información

35 minutos 

Finalmente se busca aportar herramientas conceptuales e información sobre el derecho de las mujeres a la participación y representación en Bogotá. Como resultado esperado se espera que las personas participantes identifiquen al menos dos de las razones que explican la importancia de la garantía del derecho de las mujeres a la participación y representación.

Se hará una exposición basándose en una presentación de Power Point que contiene la definición del derecho a la participación y la participación según la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y aporta datos clave para entender la actual situación de las mujeres respecto al derecho en la Bogotá urbana y rural.

La persona que facilite la actividad retroalimentará constantemente la información con el grupo participante y resolverá las inquietudes que surjan.

### **Materiales**

Presentación de Power Point (anexo)

### **Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de las actividades**

En este apartado se sugiere abordar brevemente algunas de las problemáticas que vivencian las mujeres en el ejercicio de la participación ciudadana y política

asociadas a la presencia de una cultura patriarcal que no es ajena a las instituciones: invisibilización de sus necesidades y problemáticas, racismo y otros tipos de discriminaciones experimentadas en distintos escenarios de participación; no se reconoce el papel de las mujeres en la construcción y la reconstrucción del tejido social del país; identificación por parte del Distrito Capital de las mujeres como un grupo poblacional, desconociendo a sus sectores y grupos desde el enfoque diferencial; persiste el desconocimiento del concepto de corresponsabilidad frente a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género por parte de varios sectores de la administración distrital (SDMujer, 2019).

Asimismo, visibilizar la necesidad de generar cambios culturales que propendan por la transformación de imaginarios y estereotipos sexistas para lograr la equidad de género y la valoración del ser femenino.

## Actividad 4. Evaluación

10 - 15 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. ¿Cómo me siento al finalizar la actividad?
2. ¿Qué pienso sobre la actividad y sobre los temas que se trabajaron?
3. ¿Qué quiero recordar respecto a la actividad? (Ej.: Algo nuevo que aprendí hoy; algo sobre lo que reflexioné hoy; algo que corregí hoy).
4. ¿Cómo puedo aplicar lo compartido hoy en mi vida cotidiana personal y de trabajo?

## 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 participación y representación con equidad**  
Sensibilización para la ciudadanía



## Ficha metodológica



### Población a quien va dirigida

- Se dirige a la ciudadanía en general.

### Objetivo general

- Familiarizar sobre el derecho a la participación y representación de las mujeres en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, su conceptualización y la importancia de garantizar y ejercer este derecho.

### Objetivos específicos

1. Aportar a las y los participantes los conceptos básicos para entender el enfoque de género en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
2. Proporcionar herramientas conceptuales y prácticas para comprender el derecho a la participación y representación de las mujeres.
3. Informar sobre los medios para la garantía y el ejercicio del derecho a la participación y representación de las mujeres.

### Resultados / Logros esperados

- Se espera que como resultado de estas actividades las y los participantes identifiquen:
  - Al menos dos conceptos clave para comprender el enfoque de género.
  - Una definición básica del derecho a la participación y representación.
  - Reconocer al menos dos medios para garantizar y ejercer este derecho.

### Duración estimada

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

## Desarrollo de las actividades



### Actividad 1. Introducción, presentación y bienvenida

20 minutos



En esta primera fase de la actividad se busca presentar a las y los participantes el objetivo general y específicos de la actividad, explicar las fases a través de las cuales se desarrollará el ejercicio y hacer una presentación de la persona facilitadora y de las personas participantes.

#### Paso a paso

#### Hasta 10 personas

Técnica de presentación por parejas, en tres pasos:

1. Se pide a las y los participantes organizarse por parejas.
2. Quien facilite explica que cada pareja tendrá tres minutos para conversar y hacer preguntas del tipo: cómo te llamas, en qué trabajas, cuál es tu comida favorita, tienes mascotas, y que al final de los tres minutos cada miembro de

la pareja presentará brevemente al otro.

3. En ronda cada miembro de la pareja presentará brevemente al otro.

Si la actividad es virtual, la persona facilitadora pedirá a las y los asistentes dar su nombre completo, alguna información adicional que prefieran (cargo, profesión, rol, fruta favorita, etc.) y un número según como se sienta al iniciar la actividad, usando la escala de los perros o una escala similar que prefiera quien facilite (ver presentación de Power Point adjunta). Al finalizar, quien facilite rápidamente comentará sobre el estado del grupo según la escala presentada.

### **Más de 10 personas**

Según el criterio de quien facilite la actividad, tomando como parámetro el número de participantes, se realizará una actividad simple de presentación con nombre o solo se presentará quien realice la actividad.

Si la actividad es virtual, adicional al anterior ejercicio y con el fin de romper el hielo, quien facilite pedirá a las y los asistentes escribir en el chat el número con el que se identifique según la escala utilizada y rápidamente comentará sobre el estado del grupo.

## Actividad 2. ¿Cómo se dice que son las mujeres?

20 minutos



Esta actividad tiene como objetivo aportar a las y los participantes los conceptos básicos para entender el enfoque de género en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

La persona facilitadora presentará la actividad especificando su objetivo, enunciando los momentos que la componen y explicando el tipo de participación que se espera. Según el número de participantes, la persona que facilite la actividad organizará a las personas de manera individual, en duplas o en grupos.

### Paso a paso de la variación virtual

1. La persona que facilite la actividad proyectará el siguiente video de 1m50s:



**Mercedes Benz 2013 Super Bowl Commercial**

**Extended Cut**

<https://bit.ly/43ZAlwz>

2. Quien facilite la actividad formulará las siguientes preguntas y pedirá a las y los participantes copiarlas en una hoja dejando espacio debajo de cada pregunta para tomar apuntes:

- ¿Cómo describiría los roles que cumplen los hombres y las mujeres en el video?
  - ¿La publicidad está dirigida a un posible comprador hombre, mujer o a ambos? ¿qué le indica esto?
  - ¿Qué relación encuentra entre el video y la frase proyectada en la presentación de Power Point?
  - El diablo está ofreciendo poder a cambio del alma del protagonista del video ¿cómo se representa el poder en el video?
  - Observe a los hombres que salen en el video. Partiendo de esta observación ¿cómo son los hombres según estos videos? ¿Cuál es la relación de los hombres con el poder según este video?
  - Observe a las mujeres que salen en el video. Partiendo de esta observación ¿cómo son las mujeres según estos videos? ¿Cuál es la relación de las mujeres con el poder según este video?
3. Se proyectará hasta tres veces el video de 1m50s pidiendo a los y las participantes responder a las preguntas propuestas y dejando tres minutos entre cada proyección.
  4. Se pedirá a las personas participantes sus respuestas y se anotarán los puntos principales de las observaciones.
  5. Quien facilite la actividad expondrá el significado y la importancia del concepto de género para visibilizar las relaciones de poder que nos rodean y de las que no siempre somos conscientes. Además, utilizará la frase expuesta en la presentación de Power Point de Simone de Beauvoir para explicar cómo el género se construye a partir de la sexualización de los cuerpos.

## Paso a paso de la variación presencial

1. Se pedirá a cada persona, dupla o grupo hacer un dibujo sencillo en una hoja de papel. La mitad del grupo dibujará a una mujer y la otra mitad a un hombre.
2. Se pedirá a máximo tres personas, dos duplas o dos grupos describir y explicar su dibujo (uno de hombre y uno de mujer).
3. Al finalizar las exposiciones, quien facilite la actividad formulará al grupo las siguientes preguntas:
  - ¿Cómo se dice que son las mujeres?
  - ¿Cómo se dice que son los hombres?
  - ¿Cuáles son las diferencias visibles entre hombres y mujeres en los dibujos?
  - ¿En qué trabajan las mujeres dibujadas? ¿en qué trabajan los hombres? ¿Cómo lo sé?
4. A modo de cierre la persona facilitadora reflexionará sobre cómo se nos ha enseñado a ser hombres y mujeres y las diferentes tareas y roles sociales que se nos asignan. Siendo los hombres más fácilmente socializados para asumir roles de liderazgo y las mujeres roles de cuidado.

Se promoverá la reflexión sobre las consecuencias de esta división sexual de trabajo en la sociedad, que está en el centro de los estereotipos de género que justifican la discriminación, exclusión y violencias hacia las mujeres en diferentes ámbitos y, por lo tanto, han fomentado la no garantía de derechos de las mujeres en igualdad de condiciones.

### **Materiales**

Hojas de papel, marcadores y cinta pegante.

## Actividad 3. Lluvia de ideas

20 minutos 

El objetivo de esta actividad es proporcionar herramientas conceptuales y prácticas para que las y los participantes comprendan lo que significa este derecho y estén en capacidad de dar una definición básica del derecho a la participación y representación en sus propias palabras.

Se preguntará mediante lluvia de ideas:

- ¿Qué entendemos por el derecho a la participación?
- ¿Qué entendemos por el derecho a la representación?
- ¿Qué intuimos respecto a por qué este derecho es importante al punto de que la política pública de mujeres y equidad de género del Distrito lo eligió como uno de los ocho derechos priorizados?

### Paso a paso de la variación virtual

1. La persona que esté facilitando la dinámica pedirá a las y los participantes hacer un círculo.
2. Luego todas las personas comenzarán a girar mientras se lanzan al azar una

pelota antiestrés u otro objeto que sea fácil de lanzar y coger rápidamente. La persona a la que le envíen la pelota contestará a las preguntas de quien facilita el taller. Una vez esta persona atrape la pelota, mientras contesta a la pregunta y mientras la persona que facilita la actividad da su retroalimentación, el movimiento del círculo se detiene.

3. La dinámica se repite para que una nueva persona atrape la pelota y responda a las preguntas. Se sugiere hacer dos veces cada pregunta, aunque esto depende del cálculo del tiempo por parte de quien facilite la actividad.
4. La persona que esté facilitando la dinámica propondrá en orden las preguntas a las y los participantes, y en la medida en que estas y estos contesten, irá realizando un diálogo en el que introducirá las conclusiones que considere pertinentes.

## **Materiales**

Una pelota antiestrés.

## **Paso a paso de la variación presencial**

1. La persona que esté facilitando la dinámica realizará cada pregunta en orden al grupo, dando la palabra al menos a dos personas por pregunta.
2. En la medida en que estas y estos contesten, la facilitadora irá realizando un diálogo en el que introducirá las conclusiones que considere pertinentes.

## **Materiales**

Para el diseño de preguntas en línea se pueden utilizar las siguientes herramientas:



### **Herramientas**

<https://kahoot.com> o <https://quizizz.com/>

## Actividad 4. Herramientas conceptuales e información

10 minutos



Esta actividad busca aportar herramientas conceptuales e información sobre el derecho de las mujeres a la participación y representación en Bogotá, generando como resultado que las personas participantes reconozcan al menos dos espacios para ejercer y garantizar este derecho.

En ese sentido, se hará una exposición basándose en la presentación adjunta de Power Point que contiene la definición del derecho a la participación según la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y aporta datos clave para entender la actual situación de las mujeres respecto al derecho en la Bogotá urbana y rural.

### **Materiales**

Presentación de Power Point adjunta, computador.

### **Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de la actividad**

En este apartado se sugiere abordar brevemente algunas de las problemáticas que vivencian las mujeres en el ejercicio de la participación ciudadana y política asociada a la presencia de una cultura patriarcal que no es ajena a las instituciones: invisibilización de sus necesidades y problemáticas y racismo experimentado en distintos escenarios de participación; no se reconoce el papel de las mujeres en la

construcción y la reconstrucción del tejido social del país; identificación por parte del Distrito Capital de las mujeres como un grupo poblacional, desconociendo a sus sectores y grupos desde el enfoque diferencial; persiste el desconocimiento del concepto de corresponsabilidad frente a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género por parte de varios sectores de la administración distrital (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019).

Asimismo, visibilizar la necesidad de generar cambios culturales que propendan por la transformación de imaginarios y estereotipos sexistas, machistas para lograr la equidad de género y la valoración del ser femenino.

## Actividad 5. El Noticiero

15 minutos 

El objetivo de esta actividad es mostrar e informar a las y los participantes sobre los espacios e instancias de participación que existen para la garantía y el ejercicio del derecho a la participación y representación de las mujeres. Al finalizar, las personas deberán reconocer al menos dos espacios para garantizar este derecho.

### Paso a paso de la variación virtual

1. Quien facilite la actividad compartirá el enlace de la Secretaría Distrital de la Mujer con información sobre espacios de participación y coordinación de mujeres en Bogotá, y formará los grupos necesarios de acuerdo con el número de participantes, asignando a cada grupo un espacio o escenario de participación.



#### Espacios de participación

Secretaría Distrital de la Mujer

<https://bit.ly/41Xrjyv>

2. Luego, explicará que cada grupo tiene entre 3 y 5 minutos (según el criterio de quien facilite, tomando en consideración el tamaño del grupo) para identificar la información que considere clave sobre el espacio que le correspondió, pensando en presentarla a modo de tres "TIPS" en un noticiero.

Por ejemplo ¿para qué sirve? ¿quién puede participar? ¿qué peso tiene en las decisiones del Distrito? Al presentar, cada grupo elegirá a un presentador o presentadora que dirá: A continuación, les presento el (espacio de participación). Sobre este espacio es necesario saber 1) ... 2) ... 3) ...

## Materiales

Computador con conexión a internet, información sobre espacios de participación y coordinación de mujeres en Bogotá. Página web Secretaría Distrital de la Mujer.



Espacios de participación  
Secretaría Distrital de la Mujer  
<https://bit.ly/41Xrjyv>

## Paso a paso de la variación presencial

### Grupos de hasta 20 personas

1. Quien facilite la actividad formará los grupos necesarios de acuerdo con el número de participantes, asignando a cada grupo un espacio o escenario de participación, con la guía de la información sobre espacios de participación y coordinación de mujeres en Bogotá, de la página web de la Secretaría Distrital de la Mujer.
2. A cada grupo se le asignará un espacio de participación y se le entregará un cuarto de pliego de papel kraft, marcadores y cinta.
3. Cada grupo tendrá entre 3 y 5 minutos (según el criterio de quien facilite, tomando en consideración el tamaño del grupo) para identificar la información que considere clave sobre el espacio que le correspondió, pensando en presentarla a modo de tres "TIPS" en un noticiero. Para ello, utilizarán el material entregado.
4. Cada grupo elegirá una o un representante, quien presentará su nota en el "Noticiero de la participación", para lo cual tendrá 1 minuto.

## Grupos de más de 21 personas

1. Quien facilite la actividad podrá remplazar la actividad de noticiero por una exposición basándose en la presentación de Power Point adjunta, que contiene los escenarios de participación del Distrito Capital.
2. Podrá apoyarse en la información oficial de la página de la Secretaría Distrital de la Mujer para desarrollar la información de la presentación.



**Espacios de participación**  
Secretaría Distrital de la Mujer  
<https://bit.ly/40yqECw>

3. Antes de iniciar con la exposición, se pedirá al público que tome nota de los espacios que les parezcan más importantes y por qué. Al final de la exposición, la facilitadora pedirá que de manera voluntaria las personas participen respondiendo:
  - ¿Qué opinan sobre los escenarios de participación del Distrito?
  - ¿Se sienten motivadas de participar en alguno? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?
  - ¿Qué cambiarían en el panorama actual para garantizar el derecho de las mujeres a la participación y representación?
  - ¿Cómo podrían cambiarlo?
4. Luego, quien facilite el taller cierra la actividad recogiendo las principales ideas expuestas por las y los participantes, complementando y realizando las aclaraciones que sean necesarias.

## Materiales

- Un cuarto de papel kraft por cada sub-grupo y un pliego adicional.
- Tres marcadores por cada subgrupo y uno adicional.
- Un rollo de cinta pegante para todo el grupo.
- Información sobre espacios de participación y coordinación de mujeres en Bogotá. Página web Secretaría Distrital de la Mujer.



### Espacios de participación

Secretaría Distrital de la Mujer

<https://bit.ly/40yqECw>

## Orientaciones para la persona facilitadora en el desarrollo de la actividad

Sin duda, la plena participación de las mujeres es fundamental para la democracia. En esta reflexión se hace necesario hacer visible la importancia de la participación de las mujeres en la política: Angélica Bernal enfatiza en sus estudios cómo las luchas históricas de las mujeres y de otros grupos excluidos han ampliado y cualificado la noción de ciudadanía y democracia, han resignificado la distinción entre lo privado y lo público y han aportado temas a la agenda pública.

En Bogotá es de destacar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género como resultado de un ejercicio progresivo que ha permitido posicionar los asuntos de género y de derechos de las mujeres en el ámbito distrital, visibilizando además el potencial de estas en sus diferencias y diversidad, en todas las esferas de la vida económica, política, social y cultural de la ciudad. Lo anterior se ha logrado desde el trabajo comprometido de las mujeres que participan activamente en la sociedad civil organizada y desde las acciones adelantadas por el gobierno Distrital (CONPES D.C. 14, 2020).

En particular vale la pena destacar algunos de los principales logros alcanzados por el Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá, "instancia de coordinación, articulación, concertación y corresponsabilidad entre las organizaciones, grupos y redes de mujeres del Distrito Capital y la Administración Distrital, para el desarrollo de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Es un organismo de carácter consultivo, técnico y político que representa las necesidades e intereses de las

mujeres que habitan el Distrito Capital, considerando sus diferencias y diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, condición socioeconómica, postura ideológica, orientación sexual, identidad de género y discapacidad” (Decreto 364 de 2021):

- El Consejo Consultivo de Mujeres – Espacio Autónomo (CCM-EA), ha liderado la construcción de la “Agenda Distrital por los Derechos de las Mujeres Diversas”. En su momento promovió con la candidata Claudia López un pacto para la inclusión de la agenda de los derechos de las mujeres en el programa de gobierno de la candidata. Al resultar elegida, la Alcaldía, a través de la Secretaría Distrital de la Mujer, incluyó algunos de los temas pactados con las mujeres en el plan de Desarrollo “Un nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI 2020-2024”.
- El CCM-EA, en los últimos 3 años realizó un ejercicio juicioso y serio de revisión e inclusión de los enfoques de género y diferencial en el Plan de Ordenamiento Territorial de Bogotá - POT.
- El CCM-EA ha liderado la construcción de estrategias para la formulación de los Planes Operativos Anuales de Inversión (POAI) y la destinación de los presupuestos locales para la equidad de género y la garantía de los derechos de las mujeres.
- Asimismo, realiza el acompañamiento y el seguimiento a los compromisos de los sectores de la Administración Distrital frente a la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
- La incidencia y el posicionamiento de la agenda de los derechos de las mujeres por parte de las Consejeras Consultivas, recoge las reflexiones, saberes y experiencias del liderazgo de ellas en los territorios y la identificación de las necesidades y realidades de las mujeres. Sus gestiones han marcado importantes decisiones distritales y se constituyen en un control social efectivo a la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

## Actividad 6. Evaluación

10 - 15 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. ¿Cómo me siento al finalizar la actividad?
2. ¿Qué pienso sobre la actividad y sobre los temas que se trabajaron?
3. ¿Qué quiero recordar respecto a la actividad? (Ej: Algo nuevo que aprendí hoy; algo sobre lo que reflexioné hoy; algo que corregí hoy).
4. ¿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				

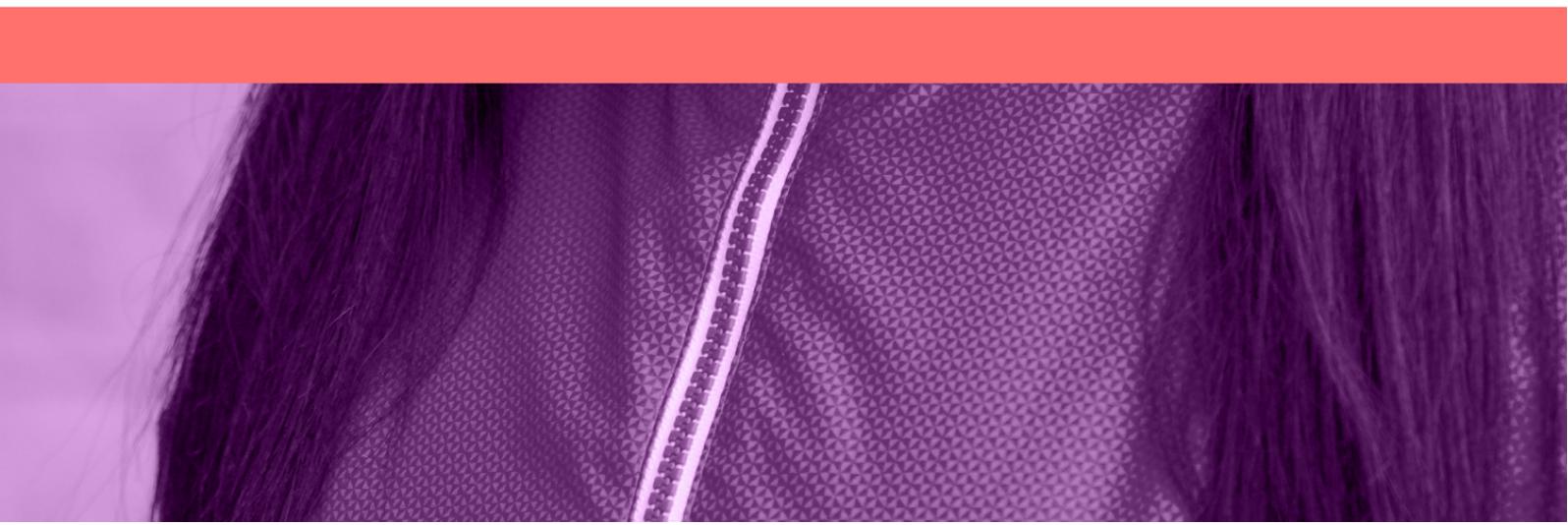
## EVALUACIÓN GENERAL

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				

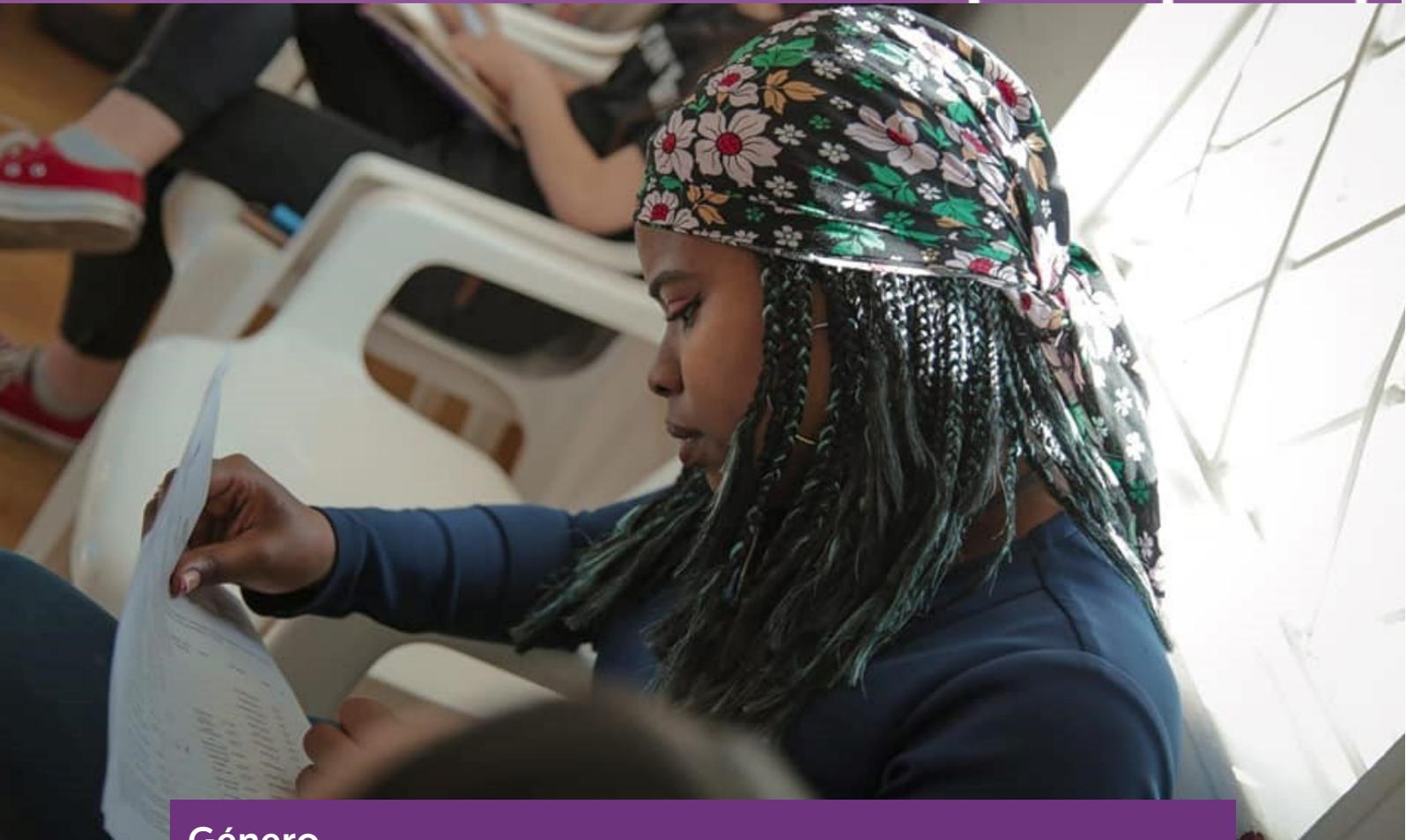
## OBSERVACIONES / SUGERENCIAS



**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.

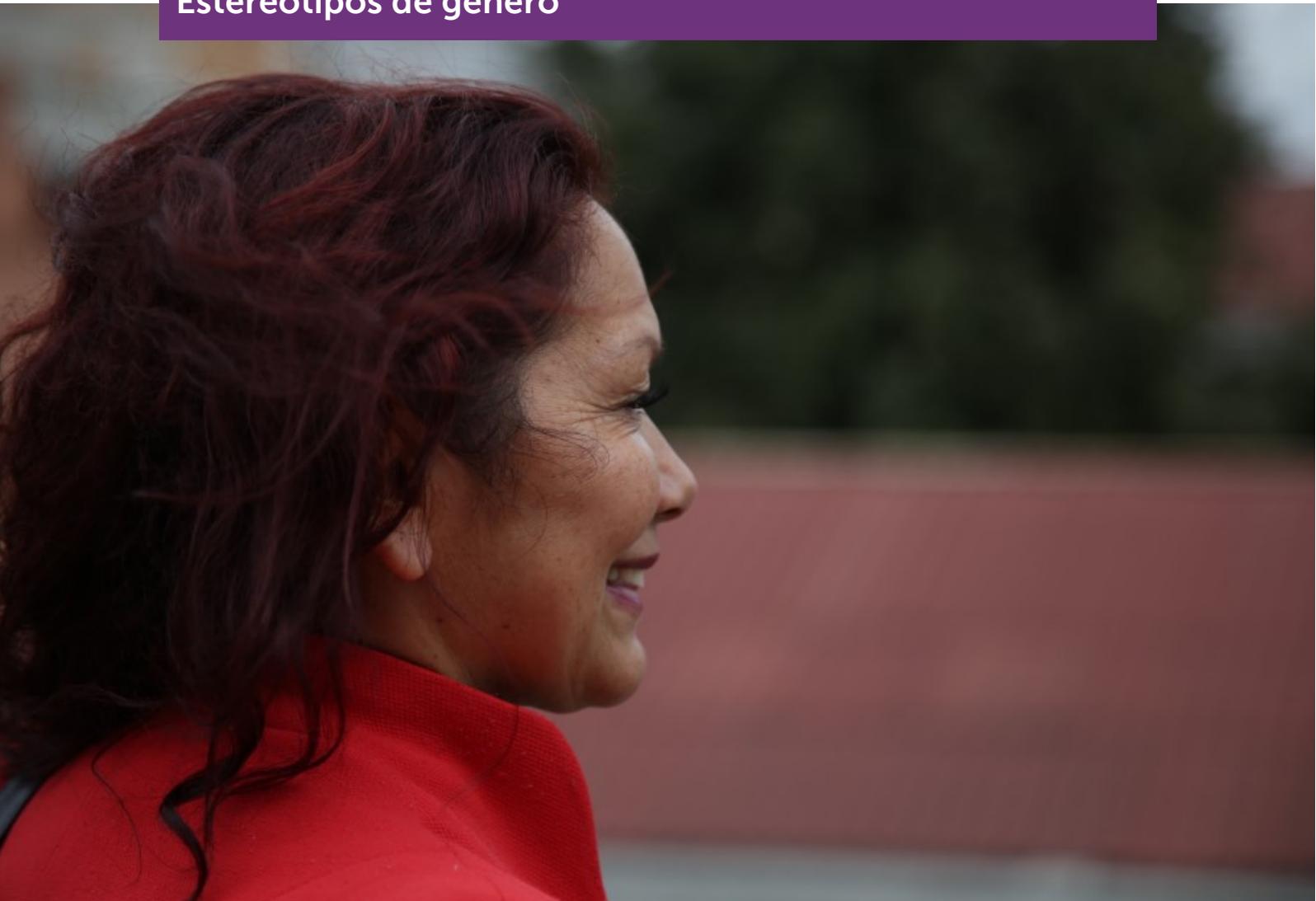
### ¿Cómo podemos definir el sexo?

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, 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 participación y representación con equidad

Se define como un derecho y un principio que busca el goce de la ciudadanía y el reconocimiento de las mujeres como sujetas de la política. Es a través de la garantía de este derecho que las mujeres en su diversidad pueden materializar sus demandas por justicia, reconocimiento y redistribución de roles sociales a través de impulsar transformaciones estructurales en la cultura, la esfera económica y política en todo tipo de escenarios clave de toma de decisión (CONPES D.C. 14, 2020).

### ¿Cuáles son los ejes fundamentales de este derecho?

- I. Paridad entre hombres y mujeres en escenarios clave de toma de decisión.
- II. Representación de las mujeres desde el reconocimiento de sus diferencias y diversidad en escenarios clave de toma de decisión.
- III. Participación incidente de las mujeres en escenarios clave de toma de decisión.

### ¿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 la participación incidente y el acceso a toma de decisiones públicas de las mujeres a partir del reconocimiento de sus identidades, su capacidad de agencia, el fortalecimiento de sus organizaciones y su ciudadanía plena" (Conpes D.C. 14, p. 165).*

## Otros conceptos para tener en cuenta

### Sororidad

*"La sororidad como alternativa a las relaciones misóginas y enemistas que tenemos las mujeres en la modernidad. La ética de la sororidad, el apoyo mutuo, el reconocimiento, la generosidad y todo aquello que permita que las mujeres compartamos con otros avances, recursos o cualidades para ahorrarnos tiempos y*

*poder potenciar un desarrollo humano y solidario para nosotras" (Lagarde, Marcela, 2020).*

## **Empoderamiento**

Referimos al proceso por el cual las mujeres, en un contexto en el que están en desventaja por las barreras estructurales de género, adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social.

### **¿Cuál es la relación de la participación con la democracia?**

La participación y la igualdad son los dos pilares de la democracia y ambos están entrelazados.

### **¿Cuál es la relación entre el derecho a la participación, la igualdad y la democracia?**

La participación y la igualdad son la base del ejercicio de la ciudadanía por lo que su garantía constituye el pilar de la construcción de una sociedad justa. Solo a través de estos dos derechos, los intereses, demandas y necesidades de las mayorías son tenidas en cuenta. Es decir, si no se garantiza el derecho a la participación de todas las personas no hay democracia. Garantizar el derecho a la participación de las mujeres en sus diversidades, siendo estas más de la mitad de la sociedad, es una condición absoluta para la existencia de una sociedad democrática.

### **¿A qué se refiere el término de democracia paritaria?**

A diferencia del término "paridad" que alude a un tema numérico de representación de mujeres y hombres, la "democracia paritaria" va más allá de la representación política, implica hablar también de ciudadanía social. Irune Aguirrezabal, plantea que no basta con el reconocimiento de la representación, ya que de esta no se sigue la necesaria inclusión efectiva. Enfatiza en la igualdad de oportunidades como paso previo para alcanzar la paridad, entendida como una paridad sustantiva. "Las

mujeres acceden a un espacio público que no es neutro desde el punto de vista del género, sino que, por el contrario, se encuentra atravesado por brechas de género que obstaculizan o expulsan a las mujeres del poder político” (2021).



## ¿Cómo la sociedad responde a las demandas que las mujeres hacen por medio del ejercicio de la participación?

Se espera que la sociedad realice transformaciones estructurales de la esfera económica, política y social, que superen las brechas de género y garanticen una igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres.

## ¿Qué es la política pública de participación incidente para el Distrito Capital?

Es un instrumento de actuación del Estado que pretende hacer efectivo el derecho a la participación para desarrollar y ejercer la capacidad de gestión, movilización, incidencia y control social de la ciudadanía en los procesos de planeación, implementación, evaluación de las políticas públicas y en la resolución de los problemas sociales.

Actualmente el Distrito cuenta con una política pública de participación incidente adoptada a través del Decreto 503 de 2011 y liderada por el Sector Gobierno. Esta política es de obligatorio cumplimiento para los/as servidores/as públicos/as, entidades, dependencias e instancias de gobierno y de la administración pública del orden distrital y local.

Su objetivo es: *“Promover, concertar y fortalecer los procesos de construcción democrática de lo público, creando las condiciones que permitan reconocer y garantizar el derecho a la participación incidente de la ciudadanía y sus organizaciones en los procesos de formulación, decisión, ejecución, seguimiento, evaluación y control social de las políticas públicas, Plan Distrital de Desarrollo, Planes Locales de Desarrollo y Plan de Ordenamiento Territorial”* (Artículo 4, Decreto 503 de 2011).

### **¿A qué nos referimos cuando hablamos de incidencia?**

*“Intervención proactiva en las decisiones que afectan la gestión de las políticas públicas, a través de la cual se consiguen canalizar los aportes de la comunidad y demás actores que contribuyen al enriquecimiento y optimización de los recursos y beneficios para todas y todos en el ejercicio de la construcción colectiva y democrática de las decisiones de política pública”* (Decreto 503 de 2011, art. 3, g).

### **¿Para qué se hace incidencia política?**

Para resolver problemas específicos y garantizar derechos a través de cambios concretos en legislación, políticas y programas públicos; para fortalecer y empoderar a la ciudadanía y sus movimientos sociales; para promover y consolidar la democracia.

## 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 en el espacio público y privado.</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><b>Objetivo 1. Fin de la pobreza.</b> <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><b>Objetivo 3. Salud y Bienestar.</b> <i>"Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible".</i></p> <p><b>Objetivo 4. Educación de calidad.</b> <i>"Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos".</i></p> <p><b>Objetivo 5. Igualdad de géneros.</b> <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><b>Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico.</b> <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><b>Objetivo 10. Reducción de las desigualdades.</b> <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><b>Objetivo 11. Ciudades y comunidades sostenibles.</b> 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</p>

	<p>participativas; proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y 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><b>Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.</b> <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</p>

	<p>rutas, prontitud, eficiencia, celeridad, seguridad en la investigación y juzgamiento de estos casos, ya que se determina “<i>que estos casos de violencia no son conciliables</i>” de acuerdo a la protección y garantías del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, y que no son aislados, sino recurrentes en nuestro Estado. De ahí la importancia de la implementación y efectividad de las medidas de protección y obligatoriedad de entidades estatales en general para su implementación y articulación de las entidades responsables en las rutas, solo así, las mujeres podrán ejercer su derecho a una ciudadanía en paz y con liderazgo.</p>
Ley 581 de 2000	<p>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.</p>
Ley 1757 de 2011	<p>“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.</p>

## Marco normativo distrital

Norma	Relación con la equidad de género
CONPES D.C. 14 de 2020	<p>Actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 – 2030 en el Distrito Capital. De acuerdo con ésta, el objetivo del derecho a la participación y representación con equidad es: “promover la participación incidente y el acceso a toma de decisiones públicas de las mujeres a partir del reconocimiento de sus identidades, su capacidad de agencia, el fortalecimiento de sus organizaciones y su ciudadanía plena” (p. 165).</p>
Acuerdo 761 de 2020	<p>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”.</p>
Acuerdo 257 de 2006	<p>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</p>

	<p>requiere para la implementación y operacionalización de las políticas, estrategias, planes y programas distritales.</p>
<p><b>Decreto Distrital 448 de 2007</b></p>	<p>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>
<p><b>Decreto Distrital 503 de 2011</b></p>	<p>Por el cual se adopta la Política Pública Distrital de Participación Incidente para el Distrito Capital". Se destaca en especial el artículo 3º, 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><b>Decreto Distrital 364 de 2021</b></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"> <li>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.</li> <li>2. Propender por la restitución prioritaria de los derechos vulnerados a las mujeres y la garantía del ejercicio pleno de su ciudadanía.</li> <li>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</li> </ol>
<p><b>Acuerdo 623 de 2015</b></p>	<p>Por el cual se garantiza la participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Distrital". El Artículo 1º establece el derecho a la paridad en los siguientes términos:" En el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la Administración Distrital, de manera progresiva y gradual, implementará la participación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de máximo nivel decisorio y de los cargos de otros niveles decisorios, cargos de libre nombramiento y remoción, del Sector Central, Descentralizado y de las Localidades del Distrito, con las excepciones previstas en el Artículo 5º de la Ley 581 de 2000".</p>

## Bibliografía



Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 364 de 2021 *"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"*.

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.

Coronado, Nuria (2020, Julio). Entrevista a Macela Lagarde. "Tenemos que decir no al borrado de mujeres diciendo sí a su existencia legal y protegida". *PÚBLICO*. <https://www.publico.es/sociedad/entrevista-macela-lagarde-lagarde-decir-no-borrado-mujeres-diciendo-existencia-legal-protégida.html>

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 (2019). *Caja de herramientas estrategia de masculinidades alternativas*. Dirección de Enfoque Diferencial. Bogotá.

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

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

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

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

[facebook.com/secredistmujer/](https://facebook.com/secredistmujer/)  
[@secredistmujer](https://twitter.com/secredistmujer)



[twitter.com/secredistmujer/](https://twitter.com/secredistmujer/)  
[@secredistmujer](https://twitter.com/secredistmujer)



[instagram.com/sdmujerbogota/](https://instagram.com/sdmujerbogota/)  
[@sdmujerbogota](https://instagram.com/sdmujerbogota)



SECRETARÍA DE  
**LA MUJER**