

Colmena de Saberes

Caja de herramientas de género
Procuraduría General de la Nación

Autora

Anayatzin Ramírez Andrade



División
de Investigaciones
Sociopolíticas y
Asuntos
Socioeconómicos

Diciembre, 2024
Bogotá, D. C. Colombia

Autor

Anayatzin Ramírez Andrade
Investigadora Principal, Consultora IEMP
Claudia Patricia Toro Ramírez

Revisión de forma y corrección de estilo

Alicia Gómez

Diagramación y Diseño

Aquelarre laboratorio de diseño feminista

Ramírez, A., (2024). Caja de Herramientas de Género
(Documentos de trabajo 2024 - 02).

Comité de Investigaciones del Instituto de Estudios del Ministerio Público.

Instituto de Estudios del Ministerio Público

María José Campo Caparrosa,

Directora Instituto de Estudios del Ministerio Público

Luis Enrique Martínez Ballén,

Jefe División de Investigaciones Sociopolíticas y Asuntos Socioeconómicos

El propósito de los documentos de trabajo -Working Papers- de la División de Investigaciones Sociopolíticas y Asuntos Socioeconómicos es mantener la memoria de los estudios del Instituto de Estudios del Ministerio Público y abrir un espacio de promoción y divulgación para dar visibilidad a los trabajos en desarrollo, escritos de las y los investigadoras(es), docentes, estudiantes que complementan el programa de investigación del IEMP, para que sean conocidos por la ciudadanía en general, por las y los integrantes del Ministerio Público de Colombia y que sirvan para académicos y estudiosos con el fin de discutirlos y mejorarlos o que sirvan de referencia. Son documentos que no tienen evaluación de pares académicos.

Este documento refleja exclusivamente la opinión de sus autoras. Lo que se publica en esta serie es responsabilidad de las autoras y podrá cambiar en la medida en que las investigaciones, estado de avance de la frontera de conocimiento, desarrollo normativo e institucional cambian. No representa el punto de vista de la Procuraduría General de la Nación, de sus dependencias, del Instituto de Estudios del Ministerio Público, de la División de Investigaciones Sociopolíticas y Asuntos Socioeconómicos o del Grupo de Investigación Carlos Mauro Hoyos. El contenido está protegido por las normas internacionales y nacionales vigentes sobre propiedad intelectual, su utilización, reproducción, comunicación pública, transformación, distribución, alquiler, préstamo público e importación, total o parcial, en todo o en parte, en cualquier formato se encuentran prohibidos y solo serán lícitos en la medida en que cuenten con la autorización previa y expresa por escrito del autor o titular.

Caja de herramientas de género para el fortalecimiento de la cultura institucional por la garantía de los derechos de las mujeres y la niñez Procuraduría General de la Nación

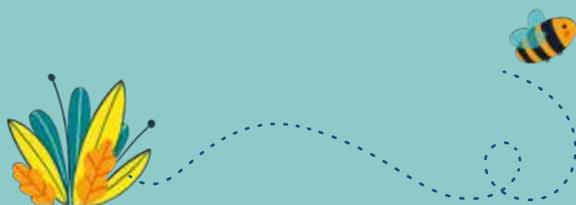
Anayatzin Ramírez Andrade

Consultora IEMP

e-aramirez@procuraduria.gov.co

Anayatzinr@gmail.com

14 de Diciembre del 2022



Equipo de investigación de la Dirección de investigaciones socio políticas del Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP)

Equipo técnico de la Delegada por la Defensa de los derechos de la infancia, adolescencia, familia y mujeres de la PGN

Consultora

Anayatzin Ramírez Andrade

Revisión de forma y corrección de estilo

Alicia Gómez

Diagramación y Diseño

Aquelarre laboratorio de diseño feminista

aquelarrelaboratorio@gmail.com



Contenido

Acrónimos	5
Presentación	7
¿A quién se dirige la Caja de Herramientas?	9
Objetivo General	9
Componentes Centrales de la Caja de Herramientas	11
1. Sembrar comunidades de aprendizaje para polinizar una cultura organizacional con perspectiva de género	12
Módulo 1. Integración del Colectivo	20
Módulo 1. parte 2. La Necesidad de Trabajar en Colectivo	26

Módulo 2. Borrando Estereotipos de Género	31
Módulo 3. Socialización de la Estrategia Promujeres	41
Módulo 3. parte 2. Socialización de la Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez (PIMN)	46
Módulo 4. Nuevo Enfoque para Abordar Problemas con Perspectiva de Género	50
Módulo 4. parte 2. Método para Interactuar con enfoque Incluyente	54
Módulo 5. Cultura organizacional con perspectiva de género	59
Módulo 6. Análisis de Problemas, Estrategias y Planes de Acción.	65



DOCUMENTOS DE TRABAJO

Módulo 7. Violencias en razón del género y el sexo (VBG) y acoso sexual. 71

Módulo 8. Lenguaje no sexista 83

Módulo 9. Sistematización de los talleres por la garantía de los derechos de las mujeres y la niñez. .96

2. Enfoques como herramientas para transversalizar el género 100

Enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH) 102

Enfoque de Género 104

Enfoque de Género e Interseccionalidad 105

Enfoques diferenciales 108

- Enfoque diferencial de ciclo de vida*
- Enfoque diferencial de discapacidad*
- Enfoque diferencial étnico*
- Enfoque diferencial de género*
- Enfoque diferencial campesino*

Enfoque de los derechos humanos de las mujeres y la prevalencia de los derechos de la niñez 113

- El enfoque de derechos humanos de las mujeres*
- El enfoque basado de prevalencia de los derechos de la niñez*

3. Categorías para el análisis de género: herramientas teóricas y conceptuales 115

4. Herramientas de la PGN para la Garantía de los Derechos de las Mujeres, las niñas, los niños y adolescentes. 137

5. Indicadores de Seguimiento de la Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las mujeres y la niñez 145

Bibliografía 150

Anexos 164

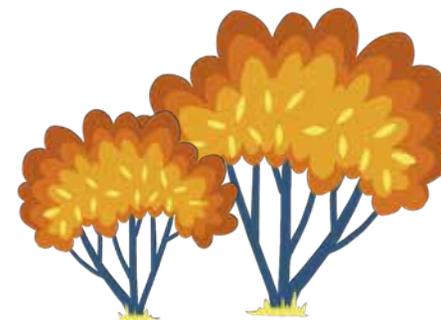


Acrónimos



ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (<i>Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women</i>)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CPEM	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia
DDHH	Derechos humanos
DPS	Departamento para la Prosperidad Social
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos de 194
EBDH	Enfoque basado en derechos humanos
IAP	Investigación-acción participativa
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
IEMP	Instituto de Estudios del Ministerio Público
JEP	Jurisdicción Especial para la Paz
MERCOSUR	Mercado Común del Sur

OAG	Observatorio de Asuntos de Género
OEA	Organización de los Estados Americanos
OEM	Observatorio para la Equidad de las Mujeres de Colombia
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU MUJERES	Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
PGN	Procuraduría General de la Nación
PIMN	Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRO MUJERES	Estrategia Promujeres
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
VBG	Violencia basada en el género
RAADH	Reunión de Altas Autoridades sobre Derechos Humanos
RAE	Real Academia Española
SNARIV	Subcomité Técnico de Enfoque Diferencial del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas



Presentación



¡ Bienvenidos y bienvenidas! a esta Caja de Herramientas que tiene como principal propósito constituir un soporte didáctico que contribuya al fortalecimiento de las capacidades de las funcionarias y los funcionarios. Para avanzar en la sensibilización y desarrollo de habilidades y así alcanzar el propósito de igualdad y equidad de género que está en la base de la Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez (PIMN) y en la Estrategia Promujeres

Pretende aportar, entre otras acciones, al logro de la primera estrategia enunciada en la Estrategia Promujeres: “Fortalecer las capacidades de los funcionarios para implementar los lineamientos en los campos de acción de la PGN”.

La idea surge a partir del diagnóstico realizado por el Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP) en el año 2021, que recomienda contar con herramientas de diversa índole que posibiliten la apropiación cultural tanto de la PIMN como de la Estrategia Promujeres

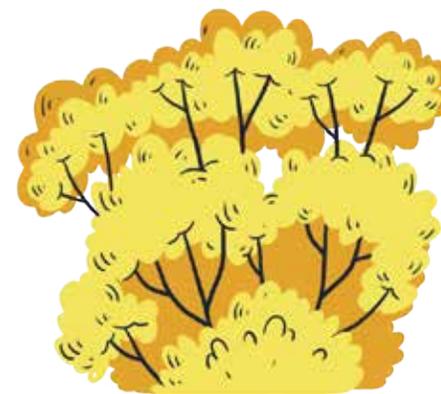
Esta caja contiene elementos teórico conceptuales y una propuesta de implementación (a partir de los talleres), que pueda replicarse y, por tanto, abonar en un mayor aprendizaje, pero también en la interiorización de la importancia de llevar a la práctica lo que ya existe (normas, decretos, etc.) desde el actuar cotidiano de las y los funcionarios de la PGN.



Constituye un insumo para la sensibilización, capacitación, autoformación y socialización de logros de todos los funcionarios y las funcionarias que se involucran en las tareas y responsabilidades estratégicas y cotidianas de la entidad, involucradas en la efectiva implementación de la PIMN y de la Estrategia PROMUJERES.

El diseño y selección de herramientas se hizo tomando en consideración los principales pilares teórico-conceptuales relativos al género y los derechos humanos de las mujeres y la infancia, que pueden nutrir los diversos procesos y prácticas de los funcionarios y funcionarias involucradas —en los ámbitos personal, laboral y colectivo— para el avance de los objetivos institucionales relativos a la transversalización de género. Asimismo, se consideraron las reco-

mendaciones del Diagnóstico del IEMP, para la selección de los temas que se desarrollan en la propuesta de talleres participativos.



¿A quién se dirige la Caja de Herramientas?



Objetivo General



Va dirigida con especial cariño a las y los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación, para aportar en su quehacer cotidiano herramientas que contribuyan a aplicar el *enfoque diferencial y de género* en sus actuaciones misionales y en sus relaciones cotidianas.

Fortalecer la implementación de la Política interna institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez, así como de la Estrategia Promujeres, mediante una caja de herramientas teóricas y conceptuales y actividades presenciales de formación para los y las funcionarias de la Procuraduría General de la Nación, para así contribuir a una transformación de la cultura organizacional de la institución, que redunde en mejores relaciones laborales y en el cumplimiento del accionar misional.

Objetivos Específicos

- 1** Brindar al personal de la PGN herramientas ágiles, dinámicas y sencillas que se puedan reproducir y así polinizar el conocimiento de la PIMN y la Estrategia Promujeres.
- 2** Aumentar las capacidades, las habilidades y los conocimientos en torno al género, de los funcionarios y las funcionarias, para la efectiva implementación de la PIMN.
- 3** Fortalecer el cambio cultural organizacional de la PGN en torno al género. En particular, nos referimos a cambios en las actitudes, las creencias y los estereotipos de género (tradicionalmente machistas y patriarcales o discriminatorias, excluyentes, inequitativas, irrespetuosas o violentas) hacia actitudes incluyentes, no discriminatorias, no violentas, en pro de la equidad y la igualdad de género, y de respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres, las niñas y los niños y de las poblaciones vulnerables.
- 4** Impulsar hábitos de autodiagnóstico y autorregulación, de cuestionamiento y análisis, así como de mejora personal, en materia de conocimientos, actitudes y prácticas en torno al género, de todos los involucrados, tanto en el ámbito personal como en el público y, particularmente, en su ámbito laboral, en lo concerniente a sus responsabilidades para la efectiva implementación de la PIMN y a sus relaciones de trabajo.
- 5** Brindar un repositorio de información analítica y conceptual que permitan ampliar el conocimiento en materia de género y niñez para uso de funcionarios y funcionarias de la PGN.
- 6** Dar seguimiento a la recomendación de la investigación adelantada por el IEMP en coordinación con la Delegada para la defensa de los derechos de la infancia, adolescencia, familia y mujeres del 2021, en la que recomienda continuar con una Fase II que brinde herramientas encaminadas a mejorar la implementación de la PIMN y la Estrategia Promujeres.

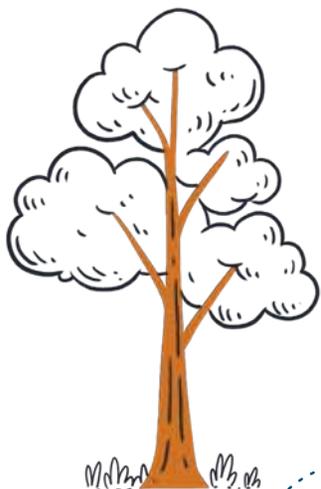
Componentes Centrales de la Caja de Herramientas



Esta caja de herramientas tiene **cinco capítulos**. El **primero** es la propuesta de nueve talleres/ módulos que vistos como proceso pretenden la conformación de *comunidades de aprendizaje* entre las y los servidores públicos de la PGN. A partir de utilizar la investigación acción participativa se espera que las comunidades de aprendizaje favorezcan la *transformación de la cultura institucional*, hacia una visión de derechos humanos de las mujeres y la niñez.

El **segundo** capítulo señala algunos de los enfoques clave, como son: el enfoque de derechos humanos, de género, diferenciales, interseccionalidad y de derechos humanos de las mujeres y la niñez, que responden a los desafíos que la realidad social plantea. El **tercer** capítulo contiene los conceptos básicos de género que nutren el argot, la narrativa y fortalecen la apropiación de conceptos de las y los funcionarios de la PGN. El **cuarto** capítulo hace referencia a las herramientas jurídicas propias de la Institución que son, en sí mismas, vinculantes del quehacer cotidiano de los y las funcionarias de la PGN. Finalmente, el **quinto** capítulo contiene una propuesta de indicadores para brindar seguimiento a las acciones vinculadas a algunos de los componentes de la PIMN y de la Estrategia de Promujeres.

1 Sembrar comunidades de aprendizaje para polinizar una cultura organizacional con perspectiva de género



El presente apartado contiene una propuesta de talleres secuenciales con el propósito de que las y los funcionarios puedan reflexionar, discutir e interiorizar conceptos, categorías y enfoques relacionados con el género y, por tanto, contribuyan a una mayor comprensión de la PIMN y de la Estrategia Promujeres. La intención es la conformación de **comunidades de aprendizaje**¹ en las diversas áreas de la institución y en sus territorios. En las que se reflexione: *¿por qué?, ¿cómo, y para qué, hacemos lo que hacemos?*

La importancia de estos espacios de reflexión colectiva, en palabras de una funcionaria de la PGN:

“Recitar la norma, pero no interiorizarla... puede que el procurador judicial conozca el marco de protección, pero no interiorice como una realidad la necesidad de las acciones afirmativas a favor de las mujeres” (entrevista a funcionaria de la PGN 2021)

.....

1 Como se mencionó antes, la conformación de comunidades de aprendizaje es una recomendación que surge del informe final de la Investigación del IEMP de 2021 denominada: “Análisis de los factores de la cultura organizacional que impiden o facilitan la implementación de la Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las mujeres y la niñez y la Estrategia Promujeres en la Procuraduría General de la Nación”.



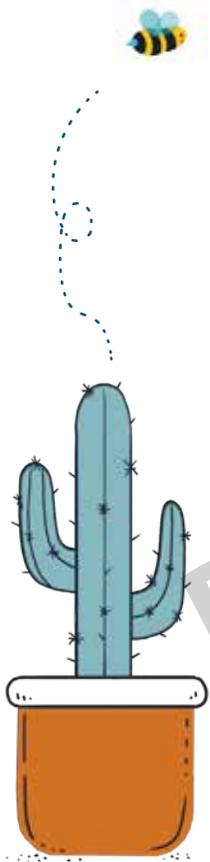
Los talleres están diseñados para ser replicables entre las y los funcionarios(as) de la PGN, mediante una metodología de polinización, para posibilitar la emergencia y sostenimiento de procesos de formación para el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal de la entidad necesarios para integrar y transversalizar el género en las actividades cotidianas y las labores misionales de la PGN. Los talleres pueden ser concebidos como un proceso en su conjunto o de forma separada (ejemplo: replicar el módulo 3 en el espacio de trabajo con los y las colegas). Son espacios de construcción colectiva en los que las personas participan activamente en la generación del conocimiento y en el desarrollo de procesos. **(Ver Anexo** esquema de comunidades)

Las comunidades de aprendizaje conformadas por funcionarios y funcionarias de la PGN podrán utilizar esta caja de herramientas en el proceso de sensibilización, personal y colectivo. Esto les permitirá incorporar enfoques y categorías necesarias en el desarrollo de una conciencia crítica colectiva e institucional, y una puesta en común en diversas formas, que permita cuestionar y transformar las *prácticas*

patriarcales, i.e., las relaciones de poder que históricamente han favorecido y tolerado la desigualdad entre los géneros, y la discriminación a grupos poblacionales específicos.

Los talleres contienen herramientas, actividades y métodos que buscan sensibilizar y sentar las bases para una cultura organizacional con perspectiva de género en la PGN que, particularmente, fortalezca las labores misionales relacionadas con la promoción, protección y garantía de los derechos de las mujeres, las niñas, los niños y los adolescentes.

La propuesta de herramientas y dinámicas se basa en la investigación acción participativa en tanto que prioriza la comunicación, el diálogo de saberes y la construcción colectiva del conocimiento. A partir de identificar problemáticas (provenientes del diagnóstico participativo elaborado en el 2021 con servidoras y servidores públicos de la PGN) y brindar soluciones potenciales desde la realidad de cada grupo de funcionarias y funcionarios con quienes se desarrolle el proceso de interacción.



El tejido de cada uno de los talleres o módulos brinda herramientas de organización colectiva, pero también de carácter teórico conceptual que fortalezcan la implementación de la Política Interna y de la Estrategia. En el diagnóstico las y los servidores reconocen la necesidad de conocer y socializar la PIMN y la Estrategia Promujeres, de comunicarla de distintas maneras que incluyan la lúdica, la necesidad de conocer conceptos básicos de género, de socializar el protocolo de atención a víctimas de acoso sexual, de problematizar el tema del acoso sexual, de profundizar en el lenguaje no sexista, de aterrizar lo que dicen los decretos en las prácticas cotidianas, entre otros.

Características del proceso

El Proceso de talleres se diseñó con la intención de generar un fortalecimiento de la PIMN y de la Estrategia Promujeres a partir de formar a las y los sujetos capaces de llevar a cabo los lineamientos que se plantean en los documentos señalados. **(Ver mapa de proceso)**.



El proceso se divide en dos fases: a) la primera que incluye elementos teórico conceptuales y, b) la segunda encaminada a la acción, que incluye soluciones situadas que emanan de los grupos a partir del diagnóstico de problemáticas.

Este proceso incluye varios aspectos que influyen en la cultura organizacional con enfoque de género como son: 1) La base desde la que parte la concepción del trabajo colectivo y las acciones a realizar, 2) Comprensión del significado del enfoque de género, 3) Vinculación de esta comprensión con el Fortalecimiento de la PIMN y la Estrategia Promujeres, 4) Adquisición de métodos organizacionales con enfoque de género, 5) Reflexividad sobre la cultura organizacional con enfoque de género, 6) Análisis de problemas, diseño de estrategias y planes de acción, 6) Violencias en razón de género y sexo, 8) Lenguaje no sexista, y 9) Elementos para la sistematización del proceso.

1 La Base: el trabajo colectivo

La base es el conjunto de principios, fundamentos, y conceptos que permiten un mayor entendimiento del fenómeno. Es el tipo de pensa-



mientos que orientan a los y las participantes del grupo a perseguir o establecer un camino. Propician el sentido hacia donde el pensamiento se ha de dirigir. Esta base impide los extravíos, por eso, de alguna manera, la base, si es sólida y firme, permite desarrollar los herramientas y la flexibilidad para avanzar en el trabajo colectivo.

Por ello, el primer taller/módulo finca dichas bases: el trabajo colectivo. En otras palabras, impulsar una cultura organizacional con enfoque de género, fortaleciendo la PIMN y la Estrategias Promujeres, no se logra de forma individual o aislada, no se logra con acciones sólo de la alta dirección o sólo con los y las funcionarios. Se requiere de un trabajo colectivo, de todos y todas. Se requiere desde la integración del grupo, la valoración y el reconocimiento de la importancia del trabajo colectivo, hasta la conformación de la Comunidad de aprendizaje.

2 Una comprensión sobre el significado del enfoque de género

Una de los hallazgos de la primera fase de la Investigación fue que la mayoría de los funcionarios y funcionarias participantes de la Procuraduría no

tenían una comprensión clara (o desconocían la existencia) de la PIMN y de la Estrategia Promujeres y de su contenido (perspectiva de género, enfoque diferencial, conocimiento y reflexividad sobre estereotipos de género, etc.)

3 Fortalecimiento de la PIMN y la Estrategia Promujeres

Una vez que se amplía el manejo y alcance de la perspectiva de género se liga la temática con el conocimiento y fortalecimiento de la PIMN y la Estrategia Promujeres, a partir de revisar sus componentes y estrategias, a través de una didáctica lúdica e interactiva. Lo que busca facilitar su abordaje y la construcción del conocimiento de manera colectiva.

4 Tecnologías blandas: adquisición de métodos organizacionales con enfoque de género

La incorporación de herramientas organizacionales parte de la premisa de que la realidad ha cambiado y, por tanto, no se pueden abordar los problemas de la misma manera que en el pasado. Por tanto, propone contar con un nuevo enfoque



para resolver problemas a partir de reconocer que las situaciones tienen un efecto diferencial para hombres, mujeres y otras identidades de género.

Se propone una forma de desarrollar reuniones interactivas que permitan la horizontalidad, la inclusión, la reflexividad y la construcción del conocimiento colectivo.

Hasta este punto se considera que los conocimientos adquiridos en colectivo contribuyen a la formación de los y las participantes de los talleres, en polinizadores(as), que aporten a expandir, a través, de la integración de Comunidades de Aprendizaje en sus espacios laborales una Cultura Organizacional con enfoque de derechos humanos de las mujeres y la niñez, que tenga como base los lineamientos de la PIMN y la Estrategia Promujeres.



5 Reflexividad sobre la cultura organizacional

Tiene el objetivo de identificar y problematizar el tipo de cultura organizacional con la que cuenta la PGN y los elementos que hay que cambiar para contar con una cultura organizacional pro igualdad de género.

Utilizar la perspectiva de género en la cultura organizacional permite: estudiar las organizaciones masculinizadas y su relación con el espacio privado, y analizar y explicar desde el género las estructuras de discriminación, los sesgos en las jerarquías de los puestos, la carga de trabajo desigual en torno al cuidado y el trabajo doméstico, etc. así como los preceptos y creencias que permean en las desigualdades y procesos jerárquicos en las organizaciones.

6 Análisis del diagnóstico de problemas, diseño de estrategias y planes de acción

Los y las integrantes del grupo analizan los problemas detectados en la investigación del 2021, y diseñan estrategias de solución y planes de acción. El proceso adelantado debe conducir a los y las participantes de los talleres a pensar en acciones concretas en sus espacios de trabajo para contribuir al fortalecimiento de la PIMN y de Promujeres.

7 Reflexividad sobre las violencias en razón de sexo y género

Se brindan estadísticas y definiciones sobre las Violencias en razón del género y el sexo (VBG),



se problematiza sobre las repercusiones de vivir situaciones de violencia en el espacio laboral y se socializa la “Ruta de protocolo para atención de casos de acoso sexual dentro de la Procuraduría General de la Nación”. Se busca reflexionar en torno a las prácticas cotidianas y a la existencia o no de un ambiente libre de violencias.

8 Elementos básicos sobre el lenguaje no sexista

En este taller/módulo se aborda el tema de: *Análisis de las comunicaciones internas de la entidad desde el lenguaje no sexista*, a partir de reflexionar sobre la importancia del lenguaje y sobre cómo el lenguaje construye mundos y realidades. Se brindan pautas para contribuir a un lenguaje no sexista, que mejoren el accionar misional y la comunicación diaria.

9 Sistematización de la experiencia

Finalmente, se cierra con un taller de sistematización que reconstruye el proceso transitado de manera colectiva, en el que se reconocen los aprendizajes, los puntos por mejorar, y se teje

una narrativa colectiva de lo que se vivió en el proceso, que logra una mayor interiorización por parte de las y los integrantes (polinizadores) de la comunidad de aprendizaje.

El desarrollo temático permite a los y las participantes tener la experiencia de sentir los contenidos, de contar con una mejor comprensión conceptual, al mismo tiempo que profundiza en el aprendizaje. Tienen herramientas para saber cómo llevar a la práctica lo aprendido. Cada uno de los talleres cuenta con un instrumento de medición del aprendizaje de cada tema (autoevaluación), que da cuenta del nivel de retención y aprendizaje que tuvieron los participantes antes y después del taller.



Mapa de proceso: secuencia de talleres participativos



Fuente: elaboración propia

Cronograma de talleres participativos

FASE I

- 1** Construcción del colectivo: presentación, expectativas, objetivo, acuerdos, trabajo individual/colectivo
- 2** Enfoques: igualdad de género, perspectiva de género, estereotipos en el trabajo
- 3** Política Interna Institucional y Estrategia Promujeres
- 4** Tecnologías blandas: nuevo enfoque de los problemas, método de interacción
- 5** Clima laboral y cultura institucional con perspectiva de género

FASE II

- 6** Análisis del diagnóstico y proceso esencial, estrategias de fortalecimiento y planes de acción
- 7** Violencias y acoso sexual y planes de acción
- 8** Lenguaje no sexista y planes de acción
- 9** Sistematización de la experiencia



Módulo
01

02

03

04

05

06

07

08

09

Integración del Colectivo



Las comunidades de aprendizaje entendidas como un espacio vivo de conocimiento y reflexión requieren para su conformación de unos acuerdos mínimos. Conocer y validar el objetivo que los convoca, acotar las expectativas, saber la metodología de trabajo, visitar el mapa de proceso que da cuenta de los temas de cada sesión. Constituyen elementos esenciales que dan claridad a las/los integrantes del proceso.

Preguntas Problematicadoras:

¿Cuáles son los pasos necesarios al iniciar un colectivo? ¿Para qué nos sirve contar con un objetivo y un mapa temático? ¿En dónde radica la fuerza del colectivo?



Objetivo

Establecer las bases metodológicas para la integración de la comunidad de aprendizaje y que pueda polinizar elementos de la Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez y de Estrategia Promujeres.

Actividades

(el paso a paso)



1 El/la polinizadora de la sesión realiza una dinámica de presentación (dinámica rompe hielo) con los/las participantes. Distribuye las sillas en forma de herradura para que se puedan ver todos(as). Solicita escriban y se coloquen su nombre.

Expectativas

2 El/la polinizadora pregunta a los/las participantes ¿cuáles son las expectativas que tienen de participar en ese espacio? ¿qué es lo que quieren alcanzar al final de todo el proceso?

Registra de forma clara las respuestas. Y aclara cuáles se pueden alcanzar y cuáles no dado el objetivo que se tiene. Así, ajusta lo que el colectivo pretende alcanzar.

Objetivo del proceso



3 El/la polinizadora muestra el objetivo del proceso (elaborado con anterioridad). El grupo tiene como objetivo “Fortalecer la Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez y la Estrategia Promujeres” a partir de actividades de formación y sensibilización. Se valida con el grupo.



Mapa de proceso general.

4 Se muestra cada uno de los momentos propuestos en el mapa de proceso general como una hoja de ruta para lograr el objetivo. Se aclaran dudas generales y si existen aportes nuevos se recuperan.

Tip: Se puede preguntar al inicio ¿qué es un mapa?, ¿qué es trabajar en proceso?

Proceso Polinizador para fortalecer la PIMN en la PGN Regional



Validación de los participantes del colectivo

5 El/la polinizadora (facilitadora) pregunta: ¿consideran que para cumplir el objetivo sea necesario invitar a alguien más? El grupo reflexiona sobre personas que considere fundamentales para ser convocadas y así lograr el objetivo.



Metodología

6 Realiza una presentación de la forma de trabajar, con énfasis en los siguientes aspectos:

- ✦ Las integrantes de colectivo son los/las que conocen los contenidos de la problemática y los/las que conocen sus soluciones.
- ✦ Por ello, es necesaria la participación activa de c/u de los/las participantes, se pretende una participación horizontal, en la que se intercambien conocimientos y ello devenga en nuevo conocimiento para alcanzar el objetivo.
- ✦ El/la facilitadora (polinizadora) conduce el proceso en el que se construye nuevo conocimiento que fortalece la Política Interna y la Estrategia Promujeres. A través de su participación, el grupo dota de contenido c/sesión.



Acuerdos

7 Finaliza con la pregunta: ¿a qué se comprometen y que quieren que pase en los encuentros? (i.e. actitudes, compromisos). Las respuestas se anotan al interior de un círculo dibujado en rotafolio. Por afuera del círculo se anotan las respuestas de la pregunta: ¿Qué quieren dejar por fuera al asistir a estas sesiones? (i.e. problemas preocupaciones, malas actitudes).

8 Señala que la intención de los acuerdos es que sirvan como base para que las sesiones se desarrollen en un ambiente agradable, de interacción y se genere una convivencia armónica.

Tiempo: 1 hora 30 minutos

Material: etiquetas adheribles, hojas de rotafolio, plumones, mapa de proceso elaborado previamente.



Al finalizar aplica el cuestionario de punto de partida del proceso.

1.Edad:	2.Sexo: a) Hombre b) Mujer c) Intersexual	3.Expresión de género: a) Masculino b) Femenino. c) Otro		4. Marque la función que cumple dentro de la PGN (puede ser más de una): a. Preventivas. b. Disciplinarias c. Intervención. d. De apoyo e. Mixtas		
5.- ¿Conoce los pasos para integrar un colectivo de trabajo?	Posee amplio conocimiento sobre los pasos del proceso para integrar un colectivo de trabajo	Conoce de manera general los pasos del proceso para integrar un colectivo de trabajo	Ha escuchado hablar de los pasos del proceso para integrar un colectivo de trabajo	Desconoce los pasos del proceso para integrar un colectivo de trabajo		
6.- ¿Qué importancia tiene para ud. trabajar en colectivo?	Es muy importante trabajar en colectivo	Es significativo trabajar en colectivo	Valora medianamente la posibilidad de trabajar en colectivo	No es tan importante trabajar en colectivo		
7.Conoce el enfoque diferencial de derechos	Lo aplico en mis funciones misionales	Si lo conozco, pero no lo aplico	Lo conozco medianamente	No lo conozco		
8.- ¿Conoce las responsabilidades del Estado colombiano en materia de derechos de las mujeres?		9.-Considera que las labores de gestión y de cuidados en la oficina recaen más en las mujeres (organizar cumpleaños, navidad)		10.- ¿Sabía que la PGN cuenta con una Política Interna institucional por los derechos de las mujeres?		
Si	No	Si	No	Si	NO	
11.- ¿Conoce que es la perspectiva de género?		12.- ¿Conoce la estrategia PROMUJERES de la PGN?		13.- ¿Conoce del nuevo enfoque de los problemas?		
Si	No	Si	No	Si	No	No sé
14.- ¿Ha recibido una formación u orientación introductoria sobre cuestiones de género en la PGN?		15.-Conoce el protocolo de atención para víctimas de acoso sexual		16.-Considera que el lenguaje inclusivo es:		
Si	No	Si	No	Muy importante	Poco importante	Innecesario
17.- ¿Ha percibido que en el entorno laboral la participación de los hombres es más tenida en cuenta que la de las mujeres?				18.-Utiliza alguna herramienta o fuente de información para incluir cuestiones de igualdad de género en su trabajo		
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Si, ¿Cuál?		No
18.- ¿Qué tan dispuesta te sientes a incorporar el enfoque diferencial en tus actividades misionales?						
Mucho	Medianamente	Poco	Nada			
19. ¿Qué tanto te sientes motivado a profundizar más en los enfoques o en las categorías de violencia?						
Mucho	Medianamente	Poco	Nada			
20. ¿Consideras que puedes mirar tu labor cotidiana y tus responsabilidades misionales pensando en el género?						
Mucho	Medianamente	Poco	Nada			





Módulo
01
Parte 2

02

03

04

05

06

07

08

09

La Necesidad de Trabajar en Colectivo

Dinámica-Herramienta
"Viajemos juntos a la luna"



Un fundamento básico para las comunidades de aprendizaje es la generación de conocimiento de manera colectiva. Impulsar el trabajo en equipo, reconocer la cooperación como un valor superior a la competencia. Reconocernos como personas interdependientes en este mundo y por tanto conocer herramientas que den cuenta de ello y que mejoren nuestras habilidades colaborativas.

Preguntas Problematicadoras:

¿Por qué vale la pena trabajar en equipo? ¿Cómo he logrado estar dónde estoy? ¿Quién/quienes han estado involucrados en mi desarrollo personal y profesional? ¿Qué es la interdependencia?



Objetivos

- ✦ Experimentar que en colectivo se pueden generar mejores soluciones que de manera individual
- ✦ Acostumbrarse a participar en grupo, organizándose con anterioridad.
- ✦ Reflexionar sobre las actitudes individuales en el colectivo y la interdependencia.

Actividades

(paso a paso)



1 El/la polinizadora lee el siguiente enunciado: ustedes pertenecen a un grupo de cosmonautas, tienen el encargo de encontrarse con la nave nodriza en la superficie iluminada de la Luna. A causa de las dificultades técnicas su nave espacial tuvo que alunizar a 300 km de la nave nodriza. Durante el alunizaje se ha destruido gran parte del equipo de a bordo.

Su supervivencia depende de que usted consiga llegar a pie a la nave nodriza.

Sólo puede llevar consigo lo más imprescindible para poder superar esta distancia.

2 Reparte a c/u de los/las participantes hoja impresa que contiene una relación de 15 cosas que se han salvado de la destrucción.

3 Indica que cada persona debe clasificar los objetos de forma que expresen el grado de importancia que tiene para la persona. El objeto más relevante tendrá el número 1 y el menos importante el número 15.

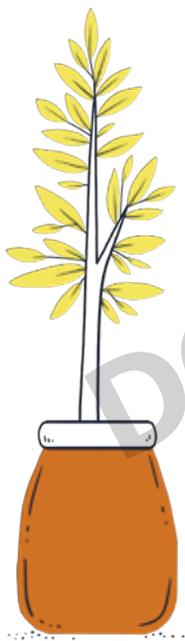
4 Solicita que llenen la columna N°1 individualmente sin comentar con nadie.

5 Formación de grupos entre 4 y 5 participantes (depende del tamaño del grupo). Indica que por grupos llenen la 3ª columna con las decisiones que tome el grupo teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- ✦ Este es un ejercicio de decisión para provocar conclusiones próximas a la realidad.



- ✿ Cada grupo debe resolverlo con unanimidad. Llegar a acuerdos comunes.
- ✿ La unanimidad es difícil de conseguir, por lo que el orden de la lista, tal vez, no tenga satisfecos a c/integrante del equipo. Aun así, dispongan el orden de forma tal que todos estén de acuerdo.
- ✿ Eviten imponer su decisión personal a los otros. Argumenten con lógica.
- ✿ Evite transigir simplemente para lograr unanimidad o eludir conflictos. Apoye otras opiniones.
- ✿ Considere las opiniones discrepantes como una contribución provechosa en lugar de sentir las perturbadoras.
- ✿ Intenten llegar a una auténtica opinión colectiva.



✿ Una vez se rellena grupalmente la columna 3 el/la polinizadora enuncia la clasificación que elaboró la NASA y se escribe por equipos en la columna 2. (véase tabla de clasificación).

6 Indica que resten la clasificación de la nasa con la que otorgaron individualmente y la escriban en la columna 4 después que resten la clasificación del equipo con la de la nasa y anoten el resultado en la columna 5. Tomar en cuenta sólo el valor absoluto (sin signos + o -). Se suman los valores de las dos últimas columnas y el resultado se escribe debajo de c/ casilla.

7 Se contrastan los resultados de lo sumatorias de cada columna y se reflexiona sobre los resultados.



8 Se solicita a los grupos comenten las siguientes preguntas en plenaria: ¿Qué nos limitó obtener mejores resultados?, ¿Cómo podemos mejorar el trabajo colectivo?, ¿Qué es lo más importante para el trabajo colectivo?, ¿Qué sintieron al ver las diferencias de los resultados individuales y los colectivos?, ¿qué nos hace sentir saber que dependemos unos de otros?

9 El/la polinizadora resalta los aspectos más significativos de la interdependencia, analiza la aplicación a situaciones laborales de los participantes. Aplica autoevaluación al inicio y salida.



Tabla de llenado individual y por equipos					
Objetos	1 Clasificación individual	2 Clasificación nasa	3 Clasificación grupo	Diferencia 1-2	Diferencia 3-4
1 caja de cerillas					
1 lata de concentrados de alimentos					
20 metros de cuerda de nylon					
30 m cuadrados de tela de seda para caídas					
1 horno portátil					
2 pistolas de 7,65mm					
1 lata de leche en polvo					
2 tanques de oxígeno de 50 l.					
1 mapa estelar (Constelación lunar)					
1 bote neumático con botellas de CO2					
1 brújula magnética					
20 litros de agua					
Cartuchos de señales (arden en vacío)					
1 maletín de primeros auxilios, con jeringuillas para inyecciones					
1 receptor y emisor de FM, accionado por energía solar					



Orden		Justificación
1	Tanque de oxígeno	Necesarias para la respiración
2	Agua	Para evitar la deshidratación debido a la transpiración
3	Un mapa estelar	Uno de los medios más necesarios para orientarse en el espacio
4	Alimentos concentrados	Necesarios para la alimentación diaria
5	Receptor y emisión FM	Muy útil para pedir ayuda y comunicarse con la nave
6	20 m de cuerda de nilón	Útil para arrastrar los heridos e intentar transportarlos
7	Maletín primeros auxilios	Muy útil en caso de accidentes
8	Ropa de paracaídas	Útil para proteger del sol
9	Bote con botellas CO2	Pueden ser útiles para superar simas (pozo profundo)
10	Cartuchos de señales	Útiles para que los puedan ver desde la nave
11	Pistolas de 7,65 mm	Con ellas se puede intentar prender impulso para reacción
12	Leche en polvo	Alimento útil mezclado con agua
13	Fogón portátil	Útil en la parte de la luna no iluminada por el sol
14	Brújula magnética	Inútil porque no hay campo magnético en la luna
15	Cerillos	Inútil porque no hay oxígeno en la luna

Comprensión de la interdependencia			
	Cuenta con un amplio conocimiento de que implica la interdependencia	Conoce algunos elementos de la interdependencia	Ha escuchado hablar de la interdependencia
	No conoce el concepto de la interdependencia		
Valoración del trabajo colectivo			
Autoevaluación	El trabajo colectivo es fundamental en el trabajo y en la vida	El trabajo colectivo mejora los resultados	En ocasiones es mejor el trabajo en colectivo
	Le parece interesante el trabajo colectivo		
Práctica y experimentación del trabajo en colectivo			
	Siempre práctica y experimenta el trabajo colectivo	Regularmente busca trabajar de manera colectiva	Hay proyectos que le motivan a trabajar colectivamente
			Intenta el trabajo colectivo, pero le gana más el individualismo



01

Módulo

02

03

04

05

06

07

08

09

Borrando Estereotipos de Género

Borrando Estereotipos de Género.
Dinámica-Herramienta: Discusión-
Confrontación de Gabinete



Los estereotipos son creencias y atribuciones de cómo ser y como comportarse de cada género, así como también a que trabajos poder acceder. Los estereotipos y diferencias genéricas han colocado a mujeres y hombres en posiciones opuestas. Por ello es fundamental darnos cuenta y desaprender algunas ideas preconcebidas. Combatir los estereotipos nos ayuda a disolver el clima laboral que permite la violencia.

Para la dinámica de Reunión de Gabinete intervienen no más de veinte personas, el objetivo educativo en la práctica de esta herramienta consiste en desarrollar en las personas que participan la capacidad para plantear y confrontar situaciones complejas, nos entrena para escuchar las opiniones diferentes a las nuestras y a asumir los puntos de vista necesarios para el despliegue de las temáticas planteadas.

Autoevaluación			
Conocimiento de los estereotipos en el trabajo			
Es fundamental buscar nuevas soluciones modificando el enfoque de los problemas	Considero importante modificar el enfoque que tengo de los problemas	Me parece que modificar el enfoque de los problemas ayuda a resolverlos	No creo importante modificar el enfoque (que tengo) de los problemas
Aceptación de la percepción del otro			
Sin la percepción de todos y todas no se puede avanzar en la organización	En el trabajo es importante aceptar las percepciones de hombres y mujeres	En ocasiones acepto la percepción de los demás	Mi percepción de las cosas es la única que cuenta
Priorización o jerarquización de los problemas			
Identificar y resolver los principales problemas contribuye en la solución de otros menos importantes.	Para mi la priorización-jerarquización de los problemas es una necesidad.	En bueno priorizar-jerarquizar aunque, no se como	No entiendo que es priorizar-jerarquizar los problemas



Preguntas Problematicadoras:

¿qué es un estereotipo? ¿Por qué vale la pena identificarlos y combatirlos en el espacio laboral? ¿qué estereotipos de género tengo yo / he escuchado?



Objetivo

Reflexionar e intercambiar, las distintas opiniones que los/las integrantes del grupo tienen respecto a varios estereotipos de género que se presentan en el trabajo.

Planteamiento

(pasos para realizar la actividad)



1 El/la polinizadora pregunta; ¿qué es un estereotipo? Registra las palabras claves y se construye la concepción que el grupo tiene de estereotipos.





Estereotipos de género: se refieren a las creencias y atribuciones sobre cómo debe ser y cómo debe comportarse cada género. Con frecuencia son simplificaciones excesivas que reflejan prejuicios, clichés e ideas preconcebidas. El estereotipo de género logra convertirse en un hecho social tan fuerte que llega a creerse que es algo natural.



2 Introduce las reglas de la dinámica: Solicita que cada intervención por parte de los/las participantes expresen sus puntos de vista sin temor a que se genere confrontación (¡justo queremos debatir!).

3 El/la polinizadora formula con precisión el estereotipo y hace preguntas generadoras que fomentan el abordaje de los distintos aspectos a discusión. Para dar ejemplo puede iniciar el/ella.

4 De manera voluntaria los/las integrantes del grupo exponen su opinión sobre el estereotipo anunciado y se establece una discusión general. El debate deberá hacerse siempre a partir de lo que se conoce y de la experiencia de cada quien.

5 Agotado el debate-confrontación de cada uno de los estereotipos se espera que el aprendizaje se obtiene mediante el intercambio de las ideas y con la interacción de los/las participantes.



Sugerencia de Estereotipos a discutir

(puede utilizar otros)

- a.** En el trabajo los puestos más importantes son para los hombres.

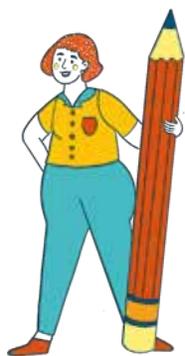
Preguntas generadoras: ¿Eso sucede?, ¿Por qué se da?, ¿qué sucede en el espacio laboral?, ¿se podrá cambiar?, si no pasa en la PGN ¿lo han experimentado en otros lugares de trabajo?

- b.** En el trabajo les hacen más caso a los hombres porque tienen poder

Preguntas generadoras: ¿Quién les da ese poder?, ¿Eso sucede sólo en el trabajo o en otros ámbitos de la vida? ¿de qué formas se expresa ese estereotipo?

- c.** En el trabajo se minimizan las cualidades de las mujeres

Preguntas generadoras: ¿Es cierto?, ¿Por qué cree que se da?, ¿Quiénes las minimizan, sólo los hombres?, brinde ejemplos de ese estereotipo



- d.** En el trabajo las mujeres que ganan más (o ascienden) que las demás es porque es novia de un hombre

Preguntas generadoras: ¿Es cierto?, ¿Quiénes promueven estos comentarios?, ¿Por qué se promueven?, ¿Qué ambiente de trabajo genera esta situación?, ¿Podemos transformarla?, ¿Algunas ideas?

- 6** El/la polinizadora enriquece el tema con la pregunta ¿qué otros estereotipos experimentan en el ámbito laboral?

7 Reflexión final: Mujeres y hombres pueden compartir espacios y atribuciones, sus diferencias biológicas y capacidades hacia diferentes especialidades, no les limita la posibilidad de desempeñar actividades compartidas. Los estereotipos y diferencias genéricas han colocado a mujeres y hombres en posiciones opuestas.

8 Tarea para la siguiente sesión: identificar estereotipos de género que se expresen en el ámbito laboral ya sea verbal o en las comunicaciones internas, compartirlo la siguiente sesión.



Recomendación temática:



Tiempo: 40 minutos

Materiales: hojas de rotafolio, plumones

Para saber más:



Revisar el marco conceptual 2 y la infografía de estereotipos de la caja de herramientas.

Agradece las participaciones y aplica la autoevaluación de salida



Los estereotipos consideran que:



Las mujeres son

- Amas de casa
- Dependientes
- Débiles
- Poco importantes
- Sentimentales
- Frágiles
- Volubles
- Tímidas
- Hogareñas
- Pasivas
- Mediocres
- Subjetivas
- Secretarias
- Sobreprotectoras
- Pacientes
- Cuidadoras
- Cooperativas
- Amorosas
- Tiernas
- Adnegadas
- **Asexuales**

Las hombres son

- Proveedores
- Independientes
- Fuertes
- Muy importantes
- Racionales
- Protectores
- Consecuentes
- Extrevertidos
- Aventureros
- Activos
- Ambiciosos
- Objetivos
- Jefes
- Autoridad
- Rígidos
- Impetuosos
- Guardianes
- Competitivos
- Intransigentes
- Incomprensivos
- **Muy sexuales**

Autoevaluación			
Conocimiento de los estereotipos en el trabajo			
Conozco este tipo de estereotipos y me gustaría contri	Identifico que estas preconcepciones estereotipadas se pueden modificar o transformar	Creía que estos estereotipos eran naturales y formaban parte de nuestra cultura	No tenía idea de que existían estos estereotipos
Cuestiono los estereotipos en el trabajo			
Cuestiono y crítico abiertamente estos estereotipos	No quiero participar en replicar estos estereotipos	He usado estos estereotipos, pero la verdad no estoy de acuerdo con estos estereotipos	Me es indiferente este tema
Menciona algún estereotipo que tu hayas utilizado o escuchado en tu trabajo:			
¿Qué enunciado(s) se relacionan con la perspectiva de género?			
¿A qué grupo poblacional pertenece?	¿Cómo se dividen las tareas domesticas entre H y M y por qué?	Toma en cuenta características particulares como: edad, género, pertenencia étnica, discapacidad, etc.	¿Cómo nos han enseñado a comportarnos?
De los siguientes enunciados ¿cuál se relaciona con enfoque diferencial?			
¿Cómo nos han enseñado a comportarnos?	¿A qué grupo poblacional pertenece?	¿Cómo se dividen las tareas domesticas entre H y M y por qué?	Toma en cuenta características particulares como: edad, género, discapacidad, etc.
Del 1 al 10 ¿cómo valoras tu conocimiento del tema?			
¿Qué fue lo más útil o lo que más te gusto de esta sesión?:			



Fuente Manual en sensibilización de perspectiva de género (2008). Recuperado en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>

Módulo 2.- Marco Conceptual

Concepto	Definición
<p>1.- Perspectiva de género</p>	<p>Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.</p> <p>Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. “En 1995 como resultado de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en China, se propuso la Plataforma de Acción de Beijing la cual incluyó esferas de preocupación primordial, entre las que se destaca la incorporación de la perspectiva de género en todos las corrientes principales de decisión en las acciones de los Estados. De ahí que, en los últimos 24 años, la perspectiva de género ha adquirido importancia como principio orientador e indispensable para el diseño de leyes, normas, planes de desarrollo y políticas públicas que impactan en la vida de las mujeres y para un desarrollo integral”</p> <p>Fuente: Inmujeres Glosario: Perspectiva de género</p>



Concepto	Definición
<p>2.- Enfoque diferencial</p>	<p>“El enfoque diferencial es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas”</p> <p>Fuente: DANE (S.F.) adaptado del artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas.</p>
<p>Interseccionalidad</p>	<p>“El enfoque de interseccionalidad es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos”</p> <p>Fuente DANE (S.F.) adaptado de Corte Constitucional-Sentencia T-141-15.</p>
<p>3.- Estereotipos de género</p>	<p>Creencias sobre qué actividades son más apropiadas para hombres y para mujeres, manifestándose en comportamientos, en funciones y papeles sociales, denominados roles femeninos o masculinos y se transmiten mediante las creencias sobre lo que deben ser y hacer mujeres y hombres.</p> <p>Fuente: Inmujeres Glosario: Estereotipos de Género</p>



Concepto	Definición
4.- Techo de cristal	Barreras invisibles que la mujer tiene para avanzar en la escala laboral y suelen ser la causa de su estancamiento, por la misma estructura institucional. Metáfora que designa un tope para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Este límite detiene la ascensión piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público. “Restricciones y obstáculos que impiden a las mujeres acceder o permanecer en puestos directivos, o en su desarrollo profesional en etapas como el embarazo o la crianza de hijos e hijas. Es útil para identificar todas aquellas prácticas o relaciones visibles o invisibles que impiden el acceso y desarrollo de las trayectorias de trabajo remunerado de las mujeres”
Fuente:	Lidia Heller, 2010. Inmujeres Glosario Techo de Cristal
5.-Piso Pegajoso	“Dilemas psicoemocionales que viven algunas mujeres quienes se desarrollan en espacios profesionales, y la presión familiar, social y de pareja les hacen creer que su lugar “natural” es el espacio privado de cuidado y crianza, por lo cual, llegan a sentirse inseguras sobre el despliegue de sus capacidades y, ante las dificultades para conciliar la vida laboral, profesional y familiar, optan por dejar su crecimiento laboral y profesional”
Fuente:	Inmujeres Glosario Piso pegajoso



Herramientas para seguir explorando	
Herramientas audiovisuales	
Perspectiva de género	¿Qué es la perspectiva de género? Video de YouTube https://www.youtube.com/watch?v=4_1nNqqZ_hM&t=4s ¿Qué es la perspectiva de género y para que sirve? Video de YouTube https://www.youtube.com/watch?v=9mH4I5HUK14
Estereotipos de género	Los estereotipos de género. Video En YouTube https://www.youtube.com/watch?v=td_K0CylCg0&t=1s Estereotipos de género relacionados con las niñas Video en YouTube https://www.youtube.com/watch?time_continue=180&v=qo6NRAPWWCc&feature=emb_logo
Enfoque diferencial de derechos	¿Qué es el enfoque diferencial de derechos? ICBF Video YouTube https://www.youtube.com/watch?v=WVlbQMd-8DjE Enfoque diferencial Video YouTube https://www.youtube.com/watch?v=WL0qblkdy7E ¿Por qué son tan importantes los enfoques diferenciales? JEP Video YouTube https://www.youtube.com/watch?v=WL0qblkdy7E Enfoques Diferenciales en el siguiente link https://www.mininterior.gov.co/enfoques-diferenciales/ Para contar con un mapa mental del enfoque diferencial revisar: DANE (2020) Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022). Lineamientos para la inclusión del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD) en las políticas orientadas a mejorar la relación Estado-Ciudadanía

Fuente: el enfoque diferencial y étnico en la política pública de víctimas del conflicto armado. Ministerio del Interior de la República de Colombia. Recuperado de: https://gapv.mininterior.gov.co/sites/default/files/cartilla_enfoque_diferencial_fin_1.pdf





Roles de género

Ideas, imágenes o creencias, por lo general, basadas en prejuicios que una sociedad acepta sobre las características de un hombre o una mujer y por lo tanto sobre sus formas de ser y comportarse. Tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. (INMUJERES, 2004)

Estereotipos de género

Concepciones preconcebidas acerca de como son y como deben comportarse las mujeres y los hombres (Delgado et al 1998 en INMUJERES, 2007). Actividades y funciones que supuestamente cada persona debe cumplir por el hecho de ser hombre o de ser mujer.

Mujeres

Altruismo, abnegación, intuición, emociones, cuidado de la familia, sensibilidad, rol reproductivo, espacio doméstico, trabajo no remunerado, mediación-subordinación.

Carreras feminizadas

Enfermería, Docencia, Trabajo Social, Niñeras.



Hombres

Trabajo, racional, rol político, agente de la vida pública, carácter duro, rol productivo, trabajo remunerado, poder y responsabilidad, autoridad-dominación.

Carreras masculinizadas

Ingeniería, Electrónica, Matemáticas, Bomberos.



Fuente: Cursos DGAPA 2021 UNAM "Conceptos básicos de los estudios de género" INMUJERES (2007). El impacto de los estereotipos y los roles de género en México.

01

02

Módulo

03

04

05

06

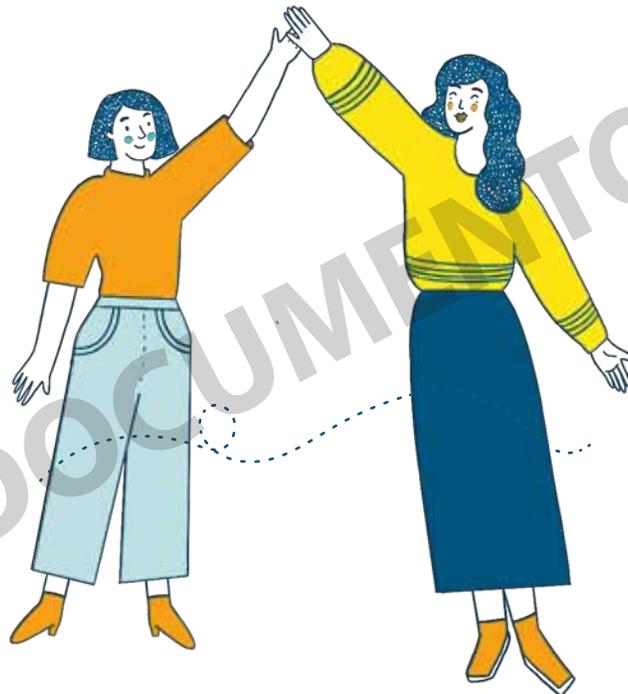
07

08

09

Socialización de la Estrategia Promujeres

Dinámica-Herramienta:
La Pecera de la Estrategia Promujeres



En el año 2021 la Procuraduría General de la Nación suscribe la Estrategia Promujeres como una respuesta a “la grave situación de las violencias en razón de género y sexo que sufren las niñas y mujeres en Colombia”. Se compone de ocho ejes centrales y parte del principio fundamental de la defensa y garantía de los derechos humanos, la equidad, la inclusión y la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación por razones de sexo, raza, orientación sexual, religión, etc. Se orienta a garantizar el acceso a la justicia y la atención integral de las víctimas. Por lo anterior, se reconoce la importancia de dar a conocer dicha estrategia entre los/las servidores públicos de la entidad.

Preguntas Orientadoras:

¿Conoce la estrategia Promujeres?
¿Identifica acciones o prácticas que usted realice en el marco de esa estrategia?, ¿en qué contribuye la estrategia Promujeres a la PGN?



Objetivo

Dar a conocer la estrategia Promujeres y fortalecer en el grupo de participantes el conocimiento y aplicación de los ejes de la estrategia Promujeres de forma colectiva.

Actividades

(paso a paso)



1 El/la polinizadora da la bienvenida (realiza dinámica rompe hielo). Aplica autoevaluación del tema al inicio.

2 El/la polinizadora procede a explicar la dinámica: se forman tres subgrupos, uno de 4, otro de 6 y el último de 8 integrantes (si el número total de participantes es menor a 15 se pueden formar solo 2 subgrupos). Ese primer equipo forma un círculo. Se entrega a cada integrante del primer grupo el material impreso que contiene el principio y el enfoque de la Estrategias Promujeres:



“La estrategia parte del principio fundamental de la **defensa y garantía de los derechos humanos**, la equidad, la inclusión y la igualdad entre hombres y mujeres, **la no discriminación** por razones de sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión pública, situación de discapacidad, edad dentro del marco de **la dignidad humana**. Parte del **enfoque diferencial, étnico de curso de vida y territorial**, teniendo que las afectaciones, e intensidad de las violencias contra la niñez y las mujeres varían en razón a su pertenencia étnica, edad, identidad u orientación sexual. Se orienta a la garantía de acceso a la justicia y atención integral a las víctimas, con enfoque de derechos humanos, debida diligencia y oportunidad”

Nota: por efectos del tiempo no se abordan todos los ejes, c/polinizador/a puede elegir dos de los ocho ejes que contiene la estrategia

3 El/la polinizadora, entrega dos ejes de la Estrategia, al segundo grupo de participantes (segundo círculo).





a. Fortalecimiento de las capacidades de funcionarios y funcionarias de la procuraduría que permite entender, intervenir y disciplinar desde el enfoque diferencial y de derechos humanos las violencias en razón del género y el sexo contra niñas, adolescentes y mujeres.

b. Implementación de un canal de comunicación directo con las mujeres y organizaciones de mujeres, para entender sus diferentes solicitudes, brindar información adecuada, transparente y oportuna y la **priorización de casos para seguimiento, vigilancia y control**.

4 Al grupo tres (tercer círculo) les corresponden otros dos ejes (ejemplo c y d)

c. Conformación del grupo destacado y cualificado de procuradores judiciales penales y de familia que ejercerán la función de intervención judicial y administrativa en casos **de violencias en razón del género y el sexo contra las mujeres y la niñez priorizados** (VBGS).

d. Refuerzo de la función disciplinaria que permita adelantar más y oportunas investigaciones y sanciones disciplinarias contra funcionarios y funcionarias que revictimicen, omitan sus deberes o actúen sin la debida diligencia en el abordaje de las (VBGS).

5 Cada subgrupo se coloca en círculos como se muestra en la figura. Realizan la lectura individual del material entregado (5 min).

6 El subgrupo uno ubicado en el centro discute sobre el tema correspondiente (10-15 min.). Discuten sobre la comprensión de los contenidos, brindan su opinión y expresan algunas conclusiones. El/la polinizadora expresa preguntas motoras:

- ✿ ¿Qué entienden de la lectura?,
- ✿ ¿conocen más de este tema?,
- ✿ ¿saben de su existencia práctica?,
- ✿ ¿pueden señalar algunas de esas prácticas o acciones?

7 El subgrupo dos escucha atento y opina respecto a las ideas vertidas del equipo uno; identifican vinculaciones con los ejes que les correspondieron. Y realizan una reflexión. El subgrupo tres observa y otorga una opinión sobre los dos grupos anteriores e interpreta los ejes asignados a su subgrupo.

8 Se realiza una síntesis general. El/la polinizadora está muy atenta y hace preguntas que permiten orientar y profundizar el tema a partir de integrar otros ejes de la Estrategia Promujeres.

9 El/la polinizadora aplica el formato de autoevaluación de salida y pregunta ¿Cuál fue la estrategia que más les interesó?

Tiempo: 60 minutos

Materiales: Espacio adecuado, sillas, material impreso (la Estrategia Promujeres)

Para saber más:



<https://iemp.gov.co/noticias/instituto/promujeres-estrategia-para-combatir-violencias-contra-ninas-adolescentes-mujeres/>



Autoevaluación			
Conocimiento de la existencia de la estrategia PROMUJERES			
Aplica la estrategia Promujeres en su función misional	Cuenta con amplio conocimiento de la estrategia PROMUJERES	Conoce la Estrategia Promujeres	No ha escuchado sobre la Estrategia Promujeres
Prácticas respecto a la existencia de la Estrategia Promujeres			
Lleva a la práctica el enfoque diferencial en el trato con sus compañeras(os) de trabajo.	Lleva a la práctica el enfoque diferencial en sus actividades misionales	Conoce el enfoque diferencial	No conoce ni ha escuchado sobre el enfoque diferencial
Señale la(s) estrategia(s) que compone PROMUJERES			
Desarrollo de programas de corresponsabilidad en la conciliación de su vida laboral y familiar	Promoción de la superación a las brechas de género para el acceso de las mujeres en cargos de alto nivel.	Comunicaciones internas que sensibilicen e implementen el adecuado uso del lenguaje no sexista	Fortalecimiento de las capacidades de las/os funcionarias desde un enfoque diferencial y de derechos humanos que les permita atender las violencias en razón de género y sexo.
Conocimiento de la existencia de la PIMN			
Tiene un amplio conocimiento de la PIMN	Conoce de manera general lo que plantea la PIMN	Ha escuchado hablar y se interesa por el tema de la PIMN	No ha escuchado sobre la política interna institucional por la garantía de los derechos de las mujeres y la niñez (PIMN)
Entendimiento del Objetivo de la PIMN			
Ha leído estudiado y entiende de la PIMN	Entiende de manera básica la PIMN	Conoce la PIMN, pero no la entiende	Desconoce el objetivo de la PIMN
Indique los componentes de la PIMN			
El protocolo de atención integral para personas víctimas de acoso sexual al interior de la PGN	Trabajo conjunto con medios de comunicación para que informen las violencias respetando la dignidad humana de las víctimas	Política de cero tolerancia institucional a la discriminación, violencia y explotación hacia mujeres y niñas	Implementación de un canal de comunicación directo con las mujeres y organizaciones de mujeres
Del 1 al 10 ¿cómo valoras tu conocimiento del tema?			
Que eje de la estrategia Promujeres te gusta más o te parece más importante:			
Si lo conoces, menciona el componente de la Política Interna institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez (PIMN):			
¿Qué fue lo más útil o lo que más te gusto de esta sesión?:			
Recomendaciones:			



Nota metodológica: se recomienda que en la misma sesión se aborden las dos dinámicas: pecera (Estrategia Promujeres) y estatuas (PIMN). La autoevaluación contiene los dos temas.

01

02

Módulo

03

Parte 2

04

05

06

07

08

09

Socialización de la Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez (PIMN)

Herramienta Dinámica.
Las Estatuas de los componentes de la PIMN



La Política interna institucional por la garantía de los derechos de las mujeres y la niñez (PIMN) salió en el 2019 y se institucionalizó en el 2020 con la resolución 0376. Contiene 11 componentes, unos referidos a los principios que guían a los y las funcionarias de la institución, otros referidos a su implementación y otros de carácter interno. Se orienta a dar pautas para el actuar misional de los y las funcionarias de la entidad, pero también a generar acciones internas en beneficio de todos con énfasis en las mujeres funcionarias (como son programas de conciliación laboral y familiar, protocolo de atención a casos de acoso sexual, etc.). Es imperativo su conocimiento entre los y las funcionarias de la entidad como un primer paso en el camino de la implementación y apropiación de la misma.



Objetivo
Conocer algunos de los componentes de la PIMN de manera lúdica y corporal para tener una comprensión distinta del texto jurídico y contar con mayor conocimiento.

Preguntas guía:



¿Había escuchado acerca de la PIMN? ¿Qué significa cumplir las funciones bajo el mandato de la igualdad y equidad? ¿Por qué vale la pena conocer una Política por la garantía de los derechos de las mujeres y la niñez?

Actividades

(paso a paso)



1 La/el polinizador, pregunta si conocen la Resolución 0376. Lee un par de párrafos;

RESOLUCIÓN No. 0376 (14 SEPTIEMBRE 2020) "Por medio de la cual se institucionaliza en la Procuraduría General de la Nación la Política Interna por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez" (PIMN).

El deber de implementar el lineamiento para la incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niñas, niños y adolescentes en las



funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General de la Nación."

2 Explica la dinámica de las estatuas: las estatuas son una herramienta de elaboración colectiva en la que varias personas forman una figura-estatua. Se persigue que cada grupo represente un componente de la PIMN a través de la actuación muda y sin movimiento.

Los integrantes del grupo forman equipos. Cada equipo se coloca en determinadas posiciones, con el objetivo de transmitir el mensaje del componente de la PIMN que les tocó. En esta dinámica todos los/las asistentes participan en su elaboración.

3 La/el polinizador entrega cuatro componentes de la PIMN a cuatro grupos de participantes (aquí se utilizan los siguientes componentes, pero se pueden cambiar)

- C.2.- La política de cero tolerancias institucional a la discriminación, violencia y explotación hacia las mujeres y la niñez, al acoso sexual y el código de conducta que la desarrolle.



- ★ C.5.- El constante proceso de capacitación y formación sostenible para todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad en materia de derechos humanos de las mujeres y la niñez.

- ★ C.6.- Las comunicaciones internas constantes para todos los funcionarios y funcionarias de la entidad con el fin de sensibilizar, informar, comunicar sobre estos asuntos e implementar el adecuado uso del lenguaje no sexista, discriminatorio o revictimizante.

- ★ C.9.- La protección a los funcionarios y las funcionarias de la Entidad para eliminar todo tipo de discriminación y desarrollo de programas de corresponsabilidad en la conciliación de su vida laboral y familiar.



4 La/el polinizador indica a cada grupo que piensen como interpretarían en forma de estatua, el componente asignado (10 min. para reflexionar y ponerse de acuerdo).

5 Cada sub grupo puede disponer de participantes de otros sub grupos para diseñar su estatua. El grupo 1 inicia colocando las

posiciones que considera representan mejor el componente. Muestran la estatua a los demás.

6 El/la polinizadora pregunta a los otros integrantes: ¿qué ven? ¿Qué les comunica? Los otros grupos opinan. Después un integrante de ese equipo explica el componente que les tocó y como lo intentaron expresar en su estatua.

7 El/la polinizadora invita a que otros integrantes puedan añadir o cambiar algo a la figura (caras, gestos, manos, etc.). Y que mencionen por que los cambiaron. Pueden realizar cambios de diverso tipo a la figura que se van formando:

a. Cambios de posición de las estatuas

b. Cambios que añaden nuevas estatuas

c. Cambios de gestos en las estatuas.

8 La/el polinizador pregunta si todos están de acuerdo o si existe alguien que quiera aportar algo más a la estatua del componente representado. Se toma foto de la estatua final.



9 Finalmente, analizan ¿cómo fue que empezó la estatua?, y ¿cómo termino por los cambios? Analizan porque todos estuvieron de acuerdo con la figura final y que significa ese componente representado en la vida cotidiana del grupo.

10 Se presentan todos los equipos siguiendo el mismo procedimiento. Después de cada estatua fina se aplaude a cada equipo que presenta

Se aplica la autoevaluación de salida (es la misma que la del folleto de la Pecera).

Tiempo: 1 hora y 15 minutos.

Material: [Política Interna Institucional por la Garantía de los derechos de las mujeres y la niñez](#) (en procuraduria.gov.co/procuraduria/procuradurias_delegadas/Pages/default.aspx Resolución 0376), espacio adecuado, hojas de rotafolio, plumones.



La figura final es hecha por el trabajo colectivo de todos.

Nota: la figura final puede ser utilizada en la elaboración de algún afiche o dibujo.

01

02

03

Módulo

04

05

06

07

08

09

Nuevo Enfoque para Abordar Problemas con Perspectiva de Género



Los nuevos tiempos donde las transformaciones económicas, tecnológicas, políticas, sociales y científicas se profundizan a gran velocidad, han modificado la vida organizacional de las instituciones, por lo que los nuevos enfoques demandan nuevas formas de abordar las problemáticas, formas que incluyan la inclusión con perspectiva de género.

Con esta herramienta el/la polinizador(a) proporciona una tecnología de avanzada organizacional que posibilita avanzar de forma colectiva e incluyente en la solución de problemas, en la elaboración de diagnósticos, en la construcción de soluciones y en el diseño de estrategias y planes de acción.

La/el Polinizador(a) agradece a todas y todos su participación inicia con una actividad rompe hielo y después aplica la autoevaluación al inicio.*

Preguntas orientadoras:

¿Me asustan los problemas?, ¿conozco algún método para resolver problemas?, una situación problemática ¿se percibe de la misma manera para hombres o para mujeres?, ¿para qué me sirve resolver problemas?



Objetivo

Contar con herramientas para enfocar los problemas desde un nuevo enfoque que incluya aspectos de inclusión y perspectiva de género.

Actividades

(el paso a paso)



La o el polinizador plantea a los participantes que la manera en que se enfoca el problema, es la forma en que se enfoca la solución. Por lo que, es importante buscar nuevos enfoques a los problemas. A continuación, se realiza el siguiente ejercicio:

1 Les pide a los/las participantes que al siguiente enunciado lo escriban de forma personal en una hoja con otro enfoque (cuentan con 4 minutos):

La garantía de los derechos de las mujeres y la niñez depende de la actitud de los hombres

2 Posteriormente, la o el Polinizador(a) le pide a una o a varias participantes que compartan el nuevo enunciado. Y realiza la siguiente reflexión: la manera en que se enfocó el problema, dejó por fuera a las mujeres del control de las acciones, las mantiene inactivas esperando el cambio de actitud de los hombres, sin embargo, al cambiar el enfoque como ustedes lo han hecho pone a las mujeres en acción, **modificar el enfoque modifica la estrategia de acción.**

3 Continúa con la siguiente dinámica: selecciona a tres participantes que se ubican en tres lugares distintos y les pide que sin moverse uno por uno describan, todas las cosas que



hay dentro del salón (por la posición de cada seleccionada es seguro que dejen de identificar cosas que no pueden ver). Al terminar las tres participantes pregunta a todos los demás: ¿quién tiene razón?.

4 Independientemente de lo que contesten, la o el polinizador(a) plantea como respuesta: -las tres- y hace una reflexión; *desde la posición de cada uno(a) de los que expuso es válido su planteamiento, validar las percepciones de los otros ayuda para avanzar en el trabajo colectivo.*

Recuerda: lo cual no significa que todos deban estar de acuerdo, sin embargo, desde el lugar donde expone su punto de vista es válido.

5 Concluye: validar las percepciones de la otra persona nos ayuda a avanzar y nos facilita la inclusión, sobre todo, de las mujeres para resolver los problemas. Por otro lado descalificar las percepciones desde el inicio nos obstruye a continuar.



6 La/el polinizador plantea: un nuevo enfoque de los problemas con perspectiva de género tiene que ver con la capacidad de priorizar, de jerarquizar los problemas y de saber que las situaciones les atraviesa de diferente manera a hombres y mujeres y a otras identidades sexogenéricas.

7 Desarrolla la siguiente dinámica: imagínense que uds. van hacer un viaje en carro a Medellín, realicen una lista de cuatro aspectos que consideren fundamentales revisar del carro para que puedan llegar a su destino.

8 Después de tres minutos, les pide a dos o tres participantes que compartan sus listado. Al terminar, la o el Polinizador(a) pregunta: ¿acaso algún aspecto a revisar fue si el cenicero del carro estaba limpio, o si en la guantera llevaban pañuelos?. Lo anterior nos muestra que cuando se resuelven los principales problemas se resuelve el resto.

9 La regla de Pareto demostró que al resolver el 20% de los problemas de manera consecuente se resuelve el 80% restante, en ese sentido concentrar nuestros esfuerzos no sólo



en la solución de los problemas sino en la identificación de los principales problemas es una estrategia para el nuevo enfoque de los problemas, además si identificamos como afecta un problema de manera diferenciada a hombres y mujeres estamos tomando en cuenta la perspectiva de género.

La o el Polinizador agradece a todes su participación y aplica la autoevaluación de salida.

Recomendación temática:



Tiempo: 40 minutos

Materiales: hojas de rotafolio, plumones

**NOTA METODOLÓGICA: Considerar aplicar la autoevaluación del nuevo enfoque de los problemas y del método de interacción al inicio de la sesión. La intención es poder dar los dos temas en el marco del mismo taller o sesión encuentro.*



01

02

03

Módulo

04

Parte 2

05

06

07

08

09

Método para Interactuar con enfoque Incluyente



Las reuniones de trabajo, de planeación o para solucionar problemas se tornan ineficientes, cuando no se tiene una agenda definida, cuando no son bien preparadas, cuando no se llegan a acuerdos o no da seguimiento a los acuerdos, cuando una o dos personas se apoderan de la palabra y no permiten mayor participación, cuando no se consideran los puntos de vista de las mujeres y cuando no se tiene un método para llevar a cabo reuniones, entre otros.

El Método de interacción con enfoque incluyente contribuye a aminorar las situaciones anteriormente descritas y permite potenciar cualquier tipo de trabajo colectivo, pues conduce las reuniones hacia el máximo aprovechamiento de las cualidades de las personas y logra una sinergia inclusiva.

Módulo

04

Preguntas problematizadoras:

¿Es importante contar con un método para realizar reuniones? ¿Se minimizan las opiniones de las compañeras mujeres en las reuniones? ¿Son más efectivas las reuniones cuando se hacen imponiendo y de forma vertical que de manera horizontal y participativa?

Objetivo

Conocer un método de interacción para tener reuniones más efectivas.



Actividades

(paso a paso)



1 La/el polinizador reflexiona sobre la importancia de que en las reuniones participen todos los que tienen que ver con el tema del objetivo del proceso. Por ejemplo, que estén los/las expertas, los/las que toman las decisiones, los/las afectadas por ellas. Pregunta al grupo: para este proceso que estamos llevando ¿se cumple este principio con las y los que integramos este grupo?

2 La/el Polinizador menciona que todos los/las integrantes han participado en reuniones. Cualquiertipo de reunión (del trabajo, de la escuela de sus hijos, con amigos, en algún club, etc.) Solicita reflexionen 1 minuto sobre ¿cuáles son los principales problemas que enfrentan en esas reuniones para que sean efectivas? Pide a un integrante que anote las respuestas en las hojas de rotafolio, e incentiva la participación de todos y todas.

3 La/el Polinizador pregunta: ¿todos participaron?, ¿hombres y mujeres de igual manera?, ¿todas las ideas se registraron?, ¿alguna idea se excluyó? Señala en el Método de inte-



racción con enfoque incluyente se proponen roles para poder funcionar mejor como grupo. Y son los siguientes:

- ✦ **El/la polinizadora** que dirige la reunión de manera horizontal. Su función es promover la participación por igual, mantener el curso de la reunión, centrarse en conseguir el objetivo, también muestra el proceso a seguir y prepara los encuentros con anterioridad, y facilita el seguimiento de los acuerdos que surjan en cada reunión.
- ✦ **El/la registradora** que anota las aportaciones del grupo y que constituyen la construcción colectiva de las sesiones, puede ser un integrante al servicio del colectivo quien registra la memoria del grupo y permite que todos se concentren en participar. El registro colectivo tiene como objetivo disminuir la individualización de las participaciones pues al estar todas las ideas registradas, el contenido le pertenece al colectivo.
- ✦ **Los/las integrantes del grupo.** Quienes desarrollan los contenidos. El /la polinizador(a) pregunta: ¿quiénes conocen mejor las dificultades que se presentan para fortalecer la Estrategia Promujeres y la PIMN?, y ¿quiénes conocen mejor sus soluciones

4 La/el Polinizador precisa que una cualidad fundamental del Polinizador(a) es mantenerse neutral. Pregunta en lluvia de ideas: ¿cuáles son las principales tensiones de quien coordina-facilita? (se registran las ideas en las hojas de rotafolio)

5 La/el polinizador invita a imaginar las posibilidades de crear nuevo conocimiento para fortalecer la PIMN y la estrategia PROMUJERES. El Método de interacción con enfoque incluyente, lo posibilita.

6 El/la polinizadora pregunta: ¿cuál es el principal papel de los/las integrantes del colectivo? (la participación). Resalta las contribuciones que hacen las personas que integran el grupo como: aportan su inteligencia, creatividad y saberes, toman decisiones, escuchan a los demás, resuelven problemas, generan y operan los planes de acción, ¡¡construyen nuevo conocimiento e innovan procesos!!

7 La /el Polinizador pide a los participantes que comenten sobre el método y los roles que se proponen. Y desarrolla una dinámica de cierre de la actividad. Por ejemplo, cada inte-



grante enuncia en una palabra ¿cómo se sienten y que lleva de aprendizaje de la sesión?

8 Finaliza la dinámica con aplausos para todos. Aplicación de autoevaluación de salida.

Tiempo: 30 minutos

Material: Lugar adecuado, hojas de rotafolio, proyector, sillas.

Para saber más:

Doyle, M., & Straus, D. (1993). How to Make Meetings Work! The new interaction method. Jove non fiction.





La/el Polinizador(a) da la bienvenida a los asistentes y aplica la autoevaluación al inicio*.

Nuevo enfoque de los problemas con perspectiva de género				
Autoevaluación	Es fundamental buscar nuevas soluciones modificando el enfoque de los problemas	Considero importante modificar el enfoque que tengo de los problemas	Me parece que modificar el enfoque de los problemas ayuda a resolverlos	No creo importante modificar el enfoque (que tengo) de los problemas
	Aceptación de la percepción del otro			
	Sin la percepción de todos y todas no se puede avanzar en la organización	En el trabajo es importante aceptar las percepciones de hombres y mujeres	En ocasiones acepto la percepción de los demás	Mi percepción de las cosas es la única que cuenta
	Priorización o jerarquización de los problemas			
	Identificar y resolver los principales problemas contribuye en la solución de otros menos importantes.	Para mi la priorización-jerarquización de los problemas es una necesidad.	En bueno priorizar-jerarquizar, aunque, no se como	No entiendo que es priorizar-jerarquizar los problemas
	Importancia del método de interacción con enfoque incluyente			
Considero fundamental el uso de el método de interacción con enfoque incluyente en las reuniones	Para mi usar el método de interacción con enfoque incluyente es importante	Creo que el método de interacción con enfoque incluyente puede ser útil.	No considero importante un método de interacción.	
Conocimiento del método de interacción con enfoque incluyente				
Tengo conocimiento y he puesto en práctica el método de interacción con enfoque incluyente	Se que existe el método de interacción, pero no lo he practicado	He escuchado hablar de un método de interacción	No conozco el método de interacción con enfoque incluyente	
	¿Qué fue lo más útil o lo que más te gusto de esta sesión?			
	¿Del 1 al 10 como valoras tu conocimiento del nuevo enfoque de los problemas y del método de interacción?			
	Recomendaciones			



***Nota metodológica:** Considerar aplicar la autoevaluación del nuevo enfoque de los problemas y del método de interacción juntas al inicio de la sesión. Se recomienda que los dos temas sean abordados en el marco del mismo taller.

01

02

03

04

Módulo

05

06

07

08

09

Cultura organizacional con perspectiva de género

Dinámica - Herramienta:
Construcción de matrices



El enfoque del cambio organizacional pro equidad defiende la idea de que la igualdad de género solo se consigue si se contempla la transformación de las entidades u organizaciones que actúan como agentes de desarrollo. Se considera que el tema de mujeres no es una responsabilidad exclusiva del área de mujer, sino que es un asunto transversal a toda la entidad y como tal su promoción y abordaje debe ser a diversos niveles organizacionales. Se tiene la premisa de que las organizaciones y entidades están generizadas, que las estructuras, las relaciones que se tejen dentro de las entidades, el control de los procesos de trabajo, la asignación de responsabilidades, los sistemas de atribuir valor, los procesos de trabajo son atravesados por el género y por las desigualdades materiales y de poder entre hombres y mujeres. (Navarro, s.f., p.1)

La importancia de la perspectiva de género en la cultura organizacional permite:

- a. Estudiar las organizaciones masculinizadas y su relación con el espacio privado

- b.** Analizar y explicar desde el género, las estructuras de discriminación, los sesgos en las jerarquías de los puestos, la carga de trabajo desigual en torno al cuidado y el trabajo doméstico, etc.
- c.** Preceptos y creencias que permean en las desigualdades y sesos jerárquicos en las organizaciones



Objetivo

Identificar y problematizar el tipo de cultura organizacional con la que cuenta la PGN y los elementos que hay que cambiar para contar con una cultura organizacional pro igualdad de género.



Preguntas guía:



¿Para qué nos sirve una cultura organizacional pro igualdad de género?

¿Cómo sería la cultura organizacional de la PGN con perspectiva de género?

Actividades

(paso a paso)



1 El/la Polinizadora inicia con una actividad rompe hielo. En círculo una persona se coloca en medio y señala a un integrante y dice: Jirafa la persona tiene que levantar las manos y quienes están a sus costados se agachan y le agarran los pies como símbolo de altura. Después señala a otra persona y menciona: elefante, la persona tiene que hacer con las manos una trompa de elefante y quienes están a sus costados le hacen las orejas grandes. Y así una ronda rápida con las personas del círculo.

Aplica la autoevaluación de inicio.



2 El/la polinizadora propone preguntas dinamizadoras y anota las respuestas:

- a. ¿Qué es la cultura? (Parte de la premisa: que es la forma en la que las personas se relacionan con otros seres humanos, con las cosas y con la naturaleza).
- b. ¿Qué es cultura organizacional?
- c. ¿Cómo favorecer a tener mejores conductas, éticas, morales y sobre todo sociales?
- d. ¿Cómo lograr respetar a todas y a todos, animales, cosas, personas?

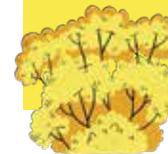
3 El/la Polinizadora **reflexiona** con el grupo los siguientes enunciados:

Cultura Organizacional (CO) es el conjunto de valores, normas, creencias y formas de realizar las actividades propias de una organización. Los valores y creencias de una organización definen la estructura sobre la cual se edifican las normas, que son la guía de comportamiento de una organización (García Álvarez, 2006; Schein, 2010; Jogaratnam, 2017). La CO se ha caracterizado

por fundamentarse en valores masculinos: orientación al logro de objetivos, mayor desarrollo del individualismo, promoción de la competitividad, menor desarrollo de relaciones interpersonales.

La cultura en las organizaciones se manifiesta como reglas, símbolos y significados compartidos. Los valores y las creencias componen la estructura sobre la que se erigen las normas que son una guía de comportamiento de la organización. Las asimetrías en las relaciones entre las mujeres y los hombres se viven de manera concreta en el terreno de lo informal, en las reglas no escritas (no en las reglas formales) en la cultura organizacional. (García et al, 2021).

Pensar en la cultura organizacional como el depósito de las creencias que configuran lo plausible, lo que se considera legítimo para mujeres y hombres en un contexto organizacional concreto.



4 El/la polinizadora pregunta: si la cultura organizacional nos hace reflexionar sobre nuestros principios, valores y actitudes: ¿Qué podemos hacer para que estos contribuyan a un ambiente laboral más sano y en igualdad?, ¿para qué se quiere incorporar la PG en la cultura organizacional o institucional?

5 Se muestran los valores más enunciados por las/los funcionarios públicos que participaron en la investigación del 2021. Y pregunta: ¿Ustedes comparten estos valores? ¿Cómo los entienden? Espacio de reflexión.

6 Se divide al grupo en 2 equipos (depende de la cantidad de participantes) con el objetivo de construir dos matrices que respondan las siguientes preguntas:



Equipo 1	
¿Qué valores tienen en la PGN y cómo los entienden?	¿Qué creencias (prácticas) existen respecto a lo que pueden o deben hacer las mujeres?
¿Cuáles de las anteriores podrían cambiarse o modificarse para contribuir a una cultura organizacional con perspectiva de género?	

Equipo 2	
¿Qué principios y actitudes constituyen la cultura organizacional de la PGN Explíquelos	¿Qué creencias (prácticas) existen respecto a lo que pueden o deben hacer las mujeres?
¿Cuáles de los anteriores podrían cambiarse o modificarse para contribuir a una cultura organizacional con perspectiva de género?	

7 En plenaria cada equipo expone sus matrices. Se identifican similitudes y diferencias en los valores, prácticas, actitudes y creencias.

8 Dinámica de cierre: en una palabra, cada participante señala que fue lo más significativo de la sesión.

9 Actividad para la siguiente sesión: Identificar en su espacio laboral actitudes, prácticas y valores que contribuyan a la construcción de una cultura organizacional con perspectiva de género y otras que la inhiban.

10 El/la polinizadora se despide y aplica la autoevaluación al finalizar.



Tiempo: 1 hora 40 minutos

Materiales: espacio adecuado, hojas de rotafolio, plumones.

Para saber más:



Navarro (s.f.). Mainstreaming de género y cambio organizacional pro Equidad de Género. Nota para la igualdad No. 5. Agencia Catalana de Cooperación: PNUD.

Navarro, N. O. (2007). Desigualdades de Género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad. San Salvador: PNUD.

García-Solarte, M., Azuero Rodríguez A.R. & Pérez Libreros, A.F. (2021). La cultura organizacional y el género del gerente en las PYMES de Cali-Colombia. Criterio Libre, 19(35),286-306. DOI: 10.18041/1900-0642/criteriolibre.2021v19n35.7213

ONU Mujeres (s.f.) “Incorporación de la perspectiva de género”.



Autoevaluación

Conocimiento sobre los elementos que constituyen la cultura organizacional (CO)

Identifico creencias, valores y prácticas de la CO en la entidad y se que repercuten en el clima laboral.	Identifico creencias, valores y prácticas que componen la CO de la entidad	Conozco algunos de los elementos de la CO	No conozco los elementos que hacen parte de la CO
---	--	---	---

Indique cual(es) de los siguientes enunciados son objetivos de la cultura organizacional con perspectiva de género

El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales entre mujeres y hombres	La erradicación de la pobreza en la población más vulnerable	Un clima laboral que reaccione ante: situaciones de discriminación de género, al lenguaje sexista, a situaciones de acoso y hostigamiento, a situaciones de maltrato, y a situaciones de discriminación	La organización de las funciones dentro de la organización/institución
--	--	---	--

¿Con cuál de estas afirmaciones te identificas?

La cultura organizacional depende sólo de los grandes directivos	La cultura organizacional la creamos todos y la podemos transformar	La cultura organizacional ya esta establecida	Es imposible modificar la cultura organizacional
--	---	---	--

Del 1 al 10 ¿cómo valoras tu conocimiento del tema?



01

02

03

04

05

Módulo

06

07

08

09

Análisis de Problemas, Estrategias y Planes de Acción.

Dinámica-Herramienta:
Matriz de planes de acción



La mayoría de las planeaciones se quedan en la identificación de las problemáticas: en los listados de problemas. Poder diseñar acciones que resuelvan dichas problemáticas es sin duda uno de los principales retos de la Instituciones. Lograrlos de manera colectiva representa un doble reto que involucra procesos de desarrollo organizacional con los participantes y el desarrollo de habilidades.



Transitar del diagnóstico al análisis de los problemas y el diseño de estrategias de solución para llegar finalmente a la elaboración de planes de acción en colectivo.



Preguntas guía:



¿Las soluciones de las problemáticas no se presentan por miedo a enfrentarlas?

¿La falta de acciones se debe al desconocimiento técnico de cómo abordarlas, o es un problema de compromiso de los participantes?

¿Por qué vale la pena resolver los problemas colectivamente?

Actividades

(paso a paso)



1 La/el polinizador aplica una técnica rompe hielo y la autoevaluación de inicio.

2 La/el Polinizador muestra el diagnóstico desarrollado en la investigación por parte IEMP del 2021 en la que surgieron una serie de problemas entre los cuales, se eligieron *los*

principales problemas para resolver. Dichos problemas pasaron por un proceso de selección que incluyó distintas técnicas de jerarquización. La pregunta es: *¿cómo abordar esos problemas para llegar a sus soluciones desde nuestro grupo?*

3 Muestra los siguientes 4 principales problemas (en presentación ppt o en hoja de rotafolio) que hay que resolver para fortalecer la PIMN y la estrategia Promujeres.

- ✦ Desconocimiento por parte de los/las servidores públicos sobre la PIMN y Promujeres, así como de los temas de género.
- ✦ Dificultad para evidenciarlo en la práctica de cada dependencia, no saber en qué casos concretos se puede aplicar la PIMN y la Estrategia Promujeres.
- ✦ Los y las servidoras públicas nos pensamos hacia afuera de la entidad no hacia adentro
- ✦ La falta de una instancia de Articulación.



4 Se estimula a los participantes a que comenten ¿cuál o cuáles de estos problemas consideran que les atraviesa a ellos como grupo en su trabajo cotidiano en la PGN? *¿Existe algún otro que deseen agregar a la lista? El/la polinizadora registra los aportes* (se sugiere: en hoja de rotafolio).

5 Se conforman tres equipos de trabajo a c/u se les asigna un problema que identificaron o que les acontece. Se indica que escriban ¿en qué situación se presenta ese problema en su trabajo?, en otras palabras: redacten de forma sencilla en una hoja de rotafolio: dónde, cómo y con quiénes sucede ese problema.

6 Comparten la situación descrita por equipos a todo el grupo

7 En los mismos grupos se pide que identifiquen dos o tres causas que ocasionan esa situación(es) que describen el problema. Al concluir, de nuevo comparten entre todos/as algunas de sus causas.



Nota: por causa entendemos la fuente del problema, de dónde proviene.

8 La/el Polinizador les solicita a los mismos equipos que diseñen una o dos estrategias (soluciones potenciales) que ellos/ellas supongan que al llevarse a cabo ayudaran a resolver o atender cada una de las causas. Los equipos comparten *las estrategias que diseñaron*.

9 La/el polinizador expone la importancia de llevar a la acción lo que se planea. Explica qué es un plan de acción y les muestra sus diversos componentes (en presentación ppt). Proyecta la matriz de plan de acción y sus elementos:

Matriz de plan de acción

Qué:				
Cómo	Quién	Cuándo	Cuánto	Seguimiento

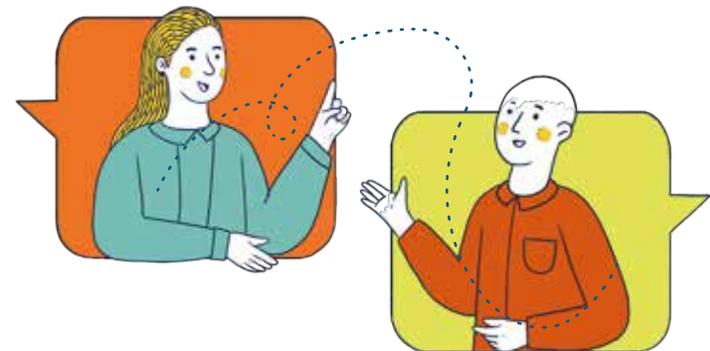


Componentes del plan de acción

- ✦ **Qué:** Describe el estado deseado después de resolver el problema. El objetivo al que se quiere llegar.
- ✦ **Cómo:** Parte medular que busca describir con precisión lo que se pretende hacer, no obviar y no quedarse en generalidades, pueden existir uno o varios como(s). Acciones concretas.
- ✦ **Quién:** Indica el nombre (o nombres) que impulsarán la acción. El responsable de la acción concreta.
- ✦ **Cuándo:** Fecha concreta en que se realiza o inicia la realización de la acción.
- ✦ **Cuánto:** Se calcula de manera general el costo monetario que demanda la acción.
- ✦ **Seguimiento:** Consta de dos partes: incluir la fecha de cuándo se revisan los avances de la acción y por otro lado considerar las evidencias que muestran dichos avances.

10 El/la Polinizadora aclara dudas y pide a los integrantes de todos los grupos que elijan una causa. De manera interactiva diseña un plan de acción con todo el grupo. Una vez realizado el ejercicio, entrega a cada grupo (3) una hoja con el formato del plan de acción y pide que lo llenen por equipos, eligiendo una causa de las que identificaron previamente.

11 Finaliza el taller con la puesta en común de un grupo o dos sobre la elección que hicieron sobre: el problema, la estrategia y su plan de acción correspondiente. Pregunta: ¿cómo se sintieron? Y recoge todas las hojas de trabajo. Aplica la autoevaluación de salida y agradece la participación de todas y todas. Aplausos para todos/todas.



Aplica la autoevaluación de salida y agradece la participación de todas y todos.



Autoevaluación			
Indica con que enunciado estas de acuerdo. Importancia del Análisis de los Problemas			
La solución de los problemas se alcanza con un serio análisis de las causas que los generan	Cuando uno analiza los problemas se encuentra más cerca de la solución	Yo creo que el análisis de los problemas puede ayudar a conocerlos mejor.	El análisis de los problemas nos quita mucho tiempo.
Manejo de la generación de estrategia para la solución de problemas.			
La estrategia es una solución potencial de los problemas que nos conduce a los planes de acción.	La estrategia es la base para acercarnos a las soluciones más eficientes a los problemas.	Reconozco que el diseño de estrategias es el camino a seguir en la solución de problemas.	Desconozco como diseñar estrategias para solucionar problemas.
Las acciones resuelven los problemas planteados			
El diseño de los planes de acción que surgen de las estrategias y de sus causas garantizan la solución de los problemas.	Los planes de acción son la base para la solución de problemas.	Saber diseñar planes de acción contribuye a resolver problemas.	Los problemas se resuelven con sólo identificarlos.

Tiempo: 3 horas. Variante: se puede hacer en dos momentos de 1.5 horas cada encuentro

Materiales: espacio adecuado, sillas, hojas de rotafolio, plumones, cinta para pegar, proyector para presentación en power point.

Para saber más



Ander. Egg. (2008). Capítulo 7: Pautas y orientaciones para elaborar un diagnóstico comunitario. En Metodología y Práctica para el desarrollo de la comunidad: ¿Qué es el desarrollo de la comunidad? Lumen.

Francés García, Alaminos Chica, Penalva Verdú y Santacreu Fernández (2015). LA INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA: MÉTODOS Y TÉCNICAS. Pydlos Ediciones.

Gonzales, J.N., Monroy, A. y Kupferman, S. E. (1999). Dinámica de grupos técnicas y tácticas. México: PAX México.



Francés García, et. al. (2015). La investigación participativa: métodos y técnicas. Ed. PYDLOS.

Van de Velde, H. (ed.) (2008). Educación Popular: Texto de referencia y consulta. Colección Cuadernos del Desarrollo Comunitario. No. 3. Pg. 112-113.

DOCUMENTOS DE TRABAJO



01

02

03

04

05

06

Módulo

07

08

09

Violencias en razón del género y el sexo (VBG) y acoso sexual.

Dinámica-Herramienta:
Yo no sabía que era violencia sexual y ruta de protocolo para atención de casos de acoso sexual dentro de la PGN.



El eje rector de la Estrategia Promujeres es contar con acciones que contribuyan a superar las violencias en razón de género y el sexo que viven y enfrentan las mujeres, niñas, niños y adolescentes en Colombia. Por lo que analizar cómo se expresan estas violencias y el papel del acoso sexual en el espacio laboral es fundamental.



Conocer definiciones y datos básicos de las violencias en razón del género y sexo e identificar si alguna(o) ha sufrido violencia. Problematicar el tema del acoso sexual y reflexionar para cambiar actitudes, así como identificar instrumentos institucionales para la atención al acoso sexual.

Preguntas guía:

¿Qué es la violencia en razón del género y sexo? ¿Cómo se expresa? ¿Cómo se manifiesta el acoso en el espacio laboral? ¿Qué instrumentos institucionales existen para atender casos de acoso sexual?

Actividades

(el paso a paso)

1 El o la Polinizadora pregunta: ¿Consideran que el tema de las violencias en razón de sexo y género es relevante para sus funciones? ¿Por qué?

Anota la lluvia de ideas en una hoja de rotafolio.

2 Se exponen definiciones y datos duros de violencias en razón de género, violencia sexual, intrafamiliar y acoso sexual. (Presentación de ppt y utilizando el marco conceptual del módulo 7 se pueden apoyar en las presentaciones online:

✿ <https://www.canva.com/design/DAFQZe9x-cLA/PbfsWy37x62fOCXNbtmIrg/view#1>

✿ unwomen.org Datos sobre violencia contra las mujeres en general. ONU Mujeres Presentación (25 minutos)

Con datos de la encuesta de acoso sexual “en el ambiente laboral: las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son: solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%). Sin embargo, la mayoría de los encuestados no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas de acoso sexual, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso.

La mayoría de las víctimas son mujeres, el 41% de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas, por temor a denunciar y perder su trabajo... Hay un amplio desconocimiento de cuáles son las conductas de acoso sexual y los canales formales de atención a estas conductas”

3 La/el polinizador desarrollan la dinámica **Yo no sabía**: Consiste en brindar ejemplos con situaciones concretas de cada una de las violencias y solicita al grupo más ejemplos que hayan experimentado o que conozcan que suceden. Con énfasis en el ámbito laboral.

a. *Yo no sabía* que era **violencia económica**: cuando mi esposo decide todo sobre el manejo de los dineros sin consultarme, cuando mi pareja dice que ésta es su casa, cuando mi pareja me limita el dinero y sólo se utiliza para lo que él da permiso, etc.

b. *Yo no sabía* que es **violencia psicológica**: cuando mi jefe o mis compañeros me hacen sentir menos inteligente, realizan comentarios constantes a mi personalidad devaluándola, sólo se enfocan en mis aspectos negativos, preferir callar porque no seré tomada en cuenta, cuando se considera a mi compañero de trabajo más especializado en mis temas de trabajo, etc.

c. *Yo no sabía* que era **violencia patrimonial**: que utilice mi carro todo el tiempo, que pusiera la casa a su nombre cuando la

compramos entre los dos, el que no pagara la cuota de manutención a los hijos acordada en el divorcio, era violencia patrimonial, etc.

d. *Yo no sabía* que era **violencia sexual**: cuando hacen comentarios sobre mi cuerpo como antes estabas bien buena y ahora no; arréglate más estas muy fea, que mi jefe me diga que use faldas porque tengo muy bonitas piernas, que me peine para el trabajo, etc.

e. *Yo no sabía* que era **violencia física**: que me jalonee enfrente de otras personas o en privado, que me pellizque, que me levante la mano con ganas de pegarme, etc.

f. *Yo no sabía* que era **violencia institucional de los actores relacionados**: cuando al levantar una demanda por acoso dijeron que lo pensara dos veces porque las mujeres se arrepienten, me preguntaron cómo iba vestida, etc.



Nota metodológica: en lugar de esta dinámica se puede optar por revisar un caso de sentencias de la corte constitucional en temas de género. Leerlo entre todos y comentarlo

4 Se pregunta a las participantes si identifican alguna violencia con más predominancia en su territorio.

5 Se muestra y conversa sobre la ruta institucional de la PGN para atender casos de acoso sexual.

6 Se muestra video sobre consentimiento. <https://www.youtube.com/watch?v=IUxUsJ36jQA>

7 La/el polinizador enfatiza en la importancia de darnos cuenta de las actitudes que podemos tener entorno al acoso, ser conscientes del trato que brinda a la ciudadanía y saber que el tema del consentimiento es básico en las relaciones que establezcan.

8 El/la polinizadora cierra con una dinámica en la que cada participante anota las violen-

cias que no quiere que se repitan en ningún espacio; en particular en el ámbito laboral y las colocan en una bolsa que simbólicamente se tira a la basura. Y en otro papelito anota lo que quiere hacer en pro de que esas violencias no ocurran. Se pide que quien quiera lea en voz alta sus deseos.

9 Aplicación de la autoevaluación antes y después del taller. Se otorga también la lista de verificación de actitudes de acoso para que individualmente revisen sus acciones.

Autoevaluación									
1.-Puedo dar una definición adecuada de violencia de género		2. Identifico varios tipos de violencia de género		3. Sé identificar una situación de acoso sexual		4. Conozco el protocolo de atención a víctimas de acoso sexual de la PGN		5. Sé lo que es el consentimiento en las relaciones sociales y sexuales	
Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Del 1 al 10 ¿cómo valoras tu conocimiento del tema antes del taller?									
Del 1 al 10 ¿cómo valoras tu conocimiento del tema después del taller?									
Recomendaciones:									



Tiempo: 1 hora 40 minutos

Materiales: presentación en ppt, hojas de rotafolio

Para saber más:



Para mirar casos: sentencias de la corte constitucional en temas de género: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/equidad-degenero.php?cuadro=1> Ver marco conceptual módulo 7 caja de herramientas.

Ver marco conceptual módulo 7 de esta caja de herramientas.



Ruta de acoso



MÓDULO 7. Marco conceptual. - Violencia(s) de género

Concepto	Definición
<p>1. Violencia de género / Violencia contra las mujeres y las niñas / Violencia basada en género (VBG)</p>	<p>El Comité de la Convención de todas las formas de discriminación contra la mujer, (CEDAW, por sus siglas en inglés) en su Recomendación General No. 19 de 1992, establece que la violencia contra la mujer es: <i>“una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”; la definición de discriminación “incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad”.</i></p> <p>Por su parte, en el año 2017 el Comité emitió la Recomendación General No. 35, que es una actualización de la Recomendación General No. 19: <i>La expresión “violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes. [...] la violencia por razón de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados.</i></p> <p>La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará” de 1994, en sus artículos 1° y 2° define a la violencia contra la mujer como:</p> <p>Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. [...] incluye la violencia física, sexual y psicológica:</p> <ol style="list-style-type: none"> que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.
<p>Fuente:</p>	<p>Conceptualización de la violencia en razón de género. (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de UNAM.mx website: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/Papiit2017/microavg/conceptualiz.html</p>
<p>2. Violencia Sexual</p>	<p>Violencia sexual es todo acto sexual realizado contra la voluntad de otra persona, lo que incluye cuando una persona no da su consentimiento o cuando el consentimiento no se puede dar porque la persona es un niño o una niña, tiene una discapacidad mental, o está demasiado ebria o inconsciente como resultado del consumo de alcohol o drogas.</p>
<p>3. Acoso Sexual</p>	<p>El acoso sexual incluye formas sin contacto físico, como comentarios sexuales sobre partes del cuerpo o la apariencia de una persona, silbidos, peticiones de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho, y la exposición de los órganos sexuales de una persona a otra. También incluye formas de contacto físico, como los tocamientos, los pellizcos, las palmadas o rozarse contra otra persona de manera sexual.</p>
<p>Fuente:</p>	<p>ONU Mujeres. (s/f-b). Violencia contra las mujeres. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de ONU Mujeres website: https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/es/index.html#home-2</p>



Concepto	Definición
<p>4. Acoso sexual laboral</p>	<p>Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”. Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”. Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW).</p> <p>El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.</p>
<p>Fuente:</p>	<p>Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. (2013). El hostigamiento o acoso sexual - Hoja Informativa sobre Género, salud y seguridad en el trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf</p>
<p>5. Femicidio</p>	<p>“En castellano feminicidio es una voz homóloga a homicidio y sólo significa homicidio de mujeres. Por eso, para diferenciarlo, preferí la voz feminicidio y denominar así al conjunto de violaciones a los derechos humanos de las mujeres que contienen los crímenes y las desapariciones de mujeres y que, estos fuesen identificados como crímenes de lesa humanidad El feminicidio es el genocidio contra mujeres y sucede cuando las condiciones históricas generan prácticas sociales que permiten atentados violentos contra la integridad, la salud, las libertades y la vida de niñas y mujeres.” (Lagarde, 2008, p. 216)</p>
<p>Fuente:</p>	<p>Lagarde, Marcela, (2008). “Antropología, feminismo y política: Violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres”, UNAM, en Retos teóricos y nuevas prácticas de Bullen Margaret y Díez Carmen (coords.). pág. 216. citada en Conceptualización de la violencia en razón de género. (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de Unam.mx website</p>
<p>6. Consentimiento y Agresión Sexual</p>	<p>Consentimiento significa estar activamente de acuerdo con realizar actividades de índole sexual con una persona. El consentimiento le indica a la otra persona que deseamos tener relaciones sexuales. La actividad sexual sin consentimiento es una violación o agresión sexual. El consentimiento sexual es un acuerdo para participar en una actividad sexual.</p> <p>Consentir y pedir consentimiento consiste en establecer tus límites personales y respetar los de tu pareja; debes volver a preguntar si las cosas no están claras. Para que sea algo consensuado, ambas personas deben estar de acuerdo en tener relaciones sexuales, todas y cada una de las veces. Sin consentimiento, la actividad sexual cualquiera que sea es agresión sexual o violación.</p> <p>Existen leyes que indican quiénes pueden consentir y quiénes no. Las personas que están ebrias, drogadas o inconscientes no pueden consentir en tener relaciones sexuales. También existen leyes que protegen a los menores (personas de menos de 18 años) contra la presión que puedan sufrir para tener relaciones sexuales con una persona mayor que ellos. La edad de consentimiento sexual es la edad que debe tener una persona para que se la considere legalmente capaz de consentir en tener una relación sexual.</p> <p>Los adultos que tienen relaciones sexuales con personas cuya edad es menor a la edad de consentimiento corren el riesgo de terminar en prisión y de quedar registrados como agresores sexuales.</p>





Concepto	Definición
6. Consentimiento y Agresión Sexual	La violación, la agresión sexual y el abuso sexual pueden tener diferentes definiciones legales. En general, la violación, la agresión sexual y el abuso sexual son formas de violencia en la que existe contacto sexual sin consentimiento. La violencia sexual no se presenta de una única forma. No es necesario que haya un arma ni que la víctima se resista, grite o diga “no” repetidas veces para que una acción cuente como violación o agresión sexual. La mayor parte de las agresiones sexuales no involucran a desconocidos en callejones oscuros. Por lo general, es alguien que la víctima conoce o incluso una pareja romántica.
Fuente:	¿Qué es el Consentimiento Sexual? (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de Plannedparenthood.org website: https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/relaciones/consentimiento-sexual

Herramientas para seguir explorando acoso y consentimiento		
Acoso Sexual	Herramientas de contexto	<ul style="list-style-type: none"> 🔥 NOTA. Gacham Eljach, A. El acoso sexual en Colombia. (14 de marzo de 2018). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de Señal Colombia website. 🔥 ESTUDIO EN PDF. OIT. (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana. 🔥 OIT Hoja informativa. “El hostigamiento o acoso sexual”
Consentimiento y agresión sexual	Herramientas audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> 🔥 Videos de Youtube sobre consentimiento sexual de la IPPF (Internationatl Planned Parenthood Federation) https://youtu.be/qNN3nAevQKY?list=PL3xP1jfl1jgJrkChwVOlwOcv0-UqcWiFV (en inglés, con subtítulos en español) 🔥 Consentimiento sexual, tan simple como el ceviche Wayka [Wayka]. (2016, agosto 10). Consentimiento Sexual, tan simple como el ceviche. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de https://www.youtube.com/watch?v=IUxUsJ36jQA 🔥 Explicamos. (2016, junio 29). #EXPLICAMOS EL CONSENTIMIENTO (Blue Seat Studios) #videoexplicativo. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de https://www.youtube.com/watch?v=BuuyajcJFC4
Violencia contra las mujeres	Herramientas	<ul style="list-style-type: none"> 🔥 Infografía: Examine los hechos: Violencia contra las mujeres. (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de página web de ONU Mujeres: 🔥 Intermón, F. O. (s/f). La violencia sexual en Colombia. Primera Encuesta de Prevalencia. Recuperado el 29 de octubre de 2022, página web de Oxfamintermon.org website: 🔥 DATOS sobre violencia sexual en Colombia Presentación de canva 🔥 DATOS sobre violencia sexual en Colombia -Archivos PNG 🔥 (Oxfam Internacional. (2009). La Violencia Sexual en Colombia - Informe de Oxfam Internacional. 🔥 Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de ONU Mujeres website 🔥 Comunicado de prensa: Según un nuevo informe de las Naciones Unidas, la situación de las mujeres, la paz y la seguridad empeora ante un escenario de conflictos violentos. (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de ONU Mujeres website 🔥 La situación de las mujeres en Colombia. (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de UN Women – Colombia website 🔥 Feminicidio. (2016, febrero 11). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de Observatorio de Igualdad de Género website



Herramientas para seguir explorando acoso y consentimiento

Violencia contra las mujeres

Herramientas

- ◆ González Sarmiento, N. F. (31 de mayo de 2019). [VIOLENCIA DE GÉNERO E INTRAFAMILIAR COLOMBIA 2020](#). Colombia: Instituto Nacional de Salud
- ◆ Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-OMEG-. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2017). *Alcaldía Mayor de Bogotá (Ed.). (2017). Contexto bogotano de las violencias 2016-2017, Boletín informativo MujerEs en cifras.*
- ◆ **LEY 1257 de 2008**. Por medio de la cual se sancionan las diversas formas de violencias en Colombia. Instrumento Jurídico. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- ◆ Violentometro: Ministerio TIC Colombia <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/14169:Violentometro-nueva-herramienta-que-mide-el-grado-de-violencia-al-que-una-mujer-puede-ser-victima>
- ◆ Profamilia Colombia <https://profamilia.org.co/aprende/violencia-de-genero/violentometro/>

Lecturas básicas

Lectura: [La violencia contra la mujer](#)

Plataforma de Acción de Beijing, resultados de Beijing+5

- ◆ ONU MUJERES. (2014). **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5**. Recuperado de https://beijing20.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf
- ◆ Lectura: [Prevalencia de la violencia contra las mujeres y las niñas](#)
- ◆ **ONU Mujeres. Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres.** (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de website: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
- ◆ Lagarde Marcela (2008), “Antropología, feminismo y política: Violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres” en *Retos teóricos y nuevas prácticas* de Bullen Margaret y Diez Carmen (coords.), UNAM.
- ◆ Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. (2013). El hostigamiento o acoso sexual - Hoja Informativa sobre Género, salud y seguridad en el trabajo. “El hostigamiento o acoso sexual”

Websites

- ◆ [Beijing+25: Celebrando 25 años de defensa de los derechos de las mujeres](#) La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 (Plataforma de Acción de Beijing) es el programa más visionario para el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todo el mundo. Creada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China (conocida como la mayor reunión de defensoras y defensores de la igualdad de género), la Plataforma de Acción de Beijing fue adoptada por 189 gobiernos que se comprometieron a tomar medidas audaces y estratégicas en 12 esferas de especial preocupación: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente, y las niñas.
- ◆ [Global Study on Homicide](#). United Nations: Office on Drugs and Crime Estudio Mundial sobre Homicidios de 2019 publicado por la Oficina de Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito (ONUDD)



Herramientas para contextualizar la problemática en Colombia

Naturaleza de las conductas de acoso

Algunos ejemplos

¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?

¿Quién puede acosar?

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.

Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.

No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

El acoso puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo.

Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente pero con una tendencia ascendente.

Fuente: OIT Hoja informativa el hostigamiento.

Herramientas para contextualizar la problemática en Colombia

- ◆ La primera infancia es el grupo poblacional que presenta el mayor porcentaje de casos de violencia notificados, quienes además de sufrir esta condición pueden presentar afectaciones en el desarrollo físico y mental.
- ◆ Las violencias física y psicológica se presentan con más frecuencia en el curso de vida adultez 41,7 % y 47,4 %, respectivamente, mientras que en negligencia y abandono el 57,7 % de los casos ocurren en la primera infancia (0 a 5 años) y en violencia sexual el 32,8 % en la adolescencia (tabla 3)
- ◆ En el 78,9% de las violencias notificadas el agresor es un familiar, donde la pareja es el principal perpetrador 27,4 % y en segundo lugar se encuentra un familiar 17,5%.
- ◆ Los niños, niñas y adolescentes son las víctimas más frecuentes de violencia sexual, todo caso de abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes es una preocupación de UNICEF porque constituye una violación a sus derechos consagrados en la Convención sobre los Derechos del Niño y tiene graves y duraderas repercusiones en la vida y desarrollo de la niñez y adolescencia. Mayor inquietud genera que, de acuerdo con cifras del Ministerio Público del año 2015, el 88% de las víctimas fueran personas de 0 a 17 años.
- ◆ El escenario donde más frecuentemente ocurren los hechos de violencia es la vivienda, en el 81,45% de los casos de violencia sexual contra niñas y adolescentes de enero a septiembre de 2020 se reporta la vivienda como escenario del hecho victimizante. Este porcentaje fue de 76,87% de enero a septiembre de 2019 (casi 5 puntos porcentuales menos que el mismo periodo de 2020), lo cual evidencia los efectos de las medidas de confinamiento debido a la pandemia en el año 2020. En 2020 el 39,6 % de las agresiones están relacionadas con violencia intrafamiliar perpetrada por la pareja o expareja. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Demografía y Salud ENDS Colombia 2015, el 31.9 % de mujeres reportó que su pareja o expareja había ejercido violencia física contra ellas y el 7.6 %, que su pareja o expareja había ejercido violencia sexual.
- ◆ Fuente: González Sarmiento, N. F. (31 de mayo de 2019)
- ◆ [VIOLENCIA DE GÉNERO E INTRAFAMILIAR COLOMBIA 2020](#). Colombia: Instituto Nacional de Salud





Herramienta: Listado de variadas formas y conductas que puede tomar el acoso sexual

- ✿ Contacto físico innecesario y no deseado (abrazos o besos indeseados).
- ✿ Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- ✿ Miradas lascivas (miradas lujuriosas) y gestos relacionados con la sexualidad.
- ✿ Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas.
- ✿ Insultos o bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- ✿ Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona.
- ✿ Familiaridad innecesaria, tal como rozar deliberadamente a alguien.
- ✿ Comentarios, bromas (sugestivas), gestos o miradas sexuales.



- ✿ Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- ✿ Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- ✿ Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- ✿ Jalar la ropa de manera sexual.
- ✿ Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, afiches, ilustraciones, correos electrónicos, twitters, mensajes de texto o notas sexualmente explícitos.
- ✿ Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios
- ✿ Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
- ✿ Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.
- ✿ Espiar mientras se cambia o está encerrada(o) en un sanitario.



- ✿ La utilización o exhibición de material pornográfico como: acceder a sitios de internet sexualmente explícitos mientras un compañero(a) de trabajo esta viendo.
- ✿ Conductas que pueden ser delito bajo la ley criminal, tales como agresión física, exposición indecente, agresión sexual, acoso o comunicaciones obscenas.

Fuente: Retomado de la OIT, s.f.; p.1 y de Gacham Eljach, A. (14 de marzo de 2018). Recuperado el 29 de octubre de 2022, de Señal Colombia website [El acoso sexual en Colombia](#).



01

02

03

04

05

06

07

Módulo

08

09

Lenguaje no sexista

Dinámica: Análisis de las comunicaciones internas de la entidad desde el lenguaje no sexista



Los límites de mi lenguaje son los límites de mi mundo

Wittgenstein

“El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un **producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad**. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje **condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo**. Los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite sobre las mujeres son el reflejo del **papel social atribuido a éstas durante generaciones**. A pesar de que el papel de las mujeres en la sociedad ha experimentado desde principios de nuestro siglo, particularmente en las últimas décadas, profundas transformaciones, **los mensajes que el lenguaje sigue transmitiendo sobre ellas refuerzan su papel tradicional y dan una imagen de ellas relacionada con el sexo y no con sus capacidades y aptitudes, intrínsecas a todos los seres humanos**. Sin embargo, pese a su dimensión conservadora y su carga tradicional, **el lenguaje, por su estrecha relación**

dialéctica con el pensamiento, puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir

positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad” (UNESCO, 1999). Las políticas públicas a nivel mundial están institucionalizando el uso de lenguaje incluyente y no sexista que contribuyen al cambio cultural en favor de la igualdad entre mujeres, hombres y otras identidades sexo genéricas.



Objetivo

Problematizar la necesidad de un lenguaje no sexista y reflexionar sobre las implicaciones de su uso en la cotidianidad. Contar con elementos básicos sobre las pautas de uso del lenguaje no sexista



Preguntas guía:

¿Qué es el lenguaje sexista? ¿En qué contribuye el uso del lenguaje no sexista? ¿Cómo puedo implementarlo en mi práctica diaria tanto como funcionaria/o como en el trato con mis colegas?

Actividades

(paso a paso)



1 El/la polinizadora inicia con una actividad rompe hielo realizando preguntas divertidas y poco ordinarias. Ejemplo: ¿Qué súper poder te gustaría tener?; ¿Cuál es tu animal favorito? Imítalo; ¿Cuál ha sido tu peor “oso”? ¿A qué edad diste tu primer beso? Cada integrante coge una pregunta al azar formados en círculo. Luego, se comienza a jugar a tingo tango y quien se se quede tango desdobra la hoja y contestar a la pregunta. Jugar hasta que todos hayan contestado una pregunta.

2 El/la polinizadora pregunta y toma nota: ¿Qué es el lenguaje no sexista?, ¿Por qué sirve o para que es útil? ¿Qué piensan de esta frase: *Los límites de mi lenguaje son los límites de mi mundo?*

3 Se presentan definiciones sobre lenguaje sexista (en presentación en ppt) y se reflexiona sobre ellas:

Lenguaje no sexista o de género neutro: es la forma sobre la cual nos expresamos hacia las



demás personas sin discriminar el género, sexo o identidad en particular. Entendiendo el lenguaje como uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, es vital emplear expresiones lingüísticas, que incluyan tanto al género masculino como al femenino, así como a todas las diversidades.

Busca promover y contribuir a la igualdad de género y a la visibilización de la mujer, como a considerar acciones comunicativas libres de discriminación que tengan como pilar el respeto por el libre desarrollo de la personalidad y la inclusión y reconocimiento a las diversidades de identidades desde un enfoque de derechos.

“El lenguaje libre de discriminación va en la misma vía del no sexista, sin embargo, se manifiesta en el uso de expresiones con cargas valorativas que afectan a grupos y sectores poblacionales. De esta manera, la dificultad de reconocer y nombrar la diversidad se evidencia en la permanencia de jerarquías simbólicas a través del refuerzo de dicotomías discriminatorias. Por ejemplo, los blancos/indígenas para distinguir lo “civilizado” de lo “salvaje” o lo normal/anormal para diferenciar arbitrariamente a personas que se salen de la norma (Defensoría del Pueblo, 2020, citado en Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022)

La lengua no es un ente fijo en el tiempo y en el espacio: evoluciona y se transforma, tal

como lo hace la humanidad. Es por eso que no podemos ignorar el componente social de la lengua. Es el sistema de signos orales y escritos que permiten la comunicación entre las personas de una misma comunidad.

Nos permite abstraer, comunicar y relacionarnos. El lenguaje es la capacidad de los seres humanos para utilizar signos orales y escritos, sonidos y gestos que poseen un significado.

Fuente: Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH (2021). Lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista.

¿Por qué es importante el lenguaje no sexista?

Si el lenguaje es una construcción social y se considera el hombre como la medida de todas las cosas (de manera consciente o inconsciente) que transmite un modelo no igualitario.

Ejemplo: cuando no existe una palabra para designar un concepto: en una boda el hombre es MARIDO y la mujer sigue igual. Existe una equivalencia entre el término esposa = mujer, dicha equivalencia no existe para el hombre.

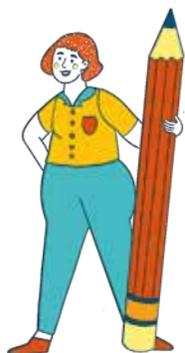
La invisibilización de las mujeres en el lenguaje es un tipo de violencia simbólica que normaliza estereotipos y que contribuye al menosprecio de las mujeres en los diversos ámbitos como el profesional.



Para contribuir a la igualdad es necesario que el lenguaje LO REFLEJE en la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito público y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. CNDH (2021).

La mitificación de la mujer continúa en nuestro tiempo, sólo es cuestión de voltear alrededor, las revistas, cuentos, carteles publicitarios, series, películas, etc., moldean nuestra existencia. Todas las representaciones que vemos en los medios de comunicación masiva enmarcan nuestra manera de percibir el mundo, y la forma en que nos percibimos, construimos y relacionamos CNDH (2021).

Nota: si da tiempo mostrar el video de tipos de lenguaje sexista <https://www.youtube.com/watch?v=5KSUVi1L-8NI> y el de herramientas para lenguaje inclusivo: https://www.youtube.com/watch?v=vSmL_jhG-yc (11 minutos)



4 Sugerencia: solicitar con antelación a los/ las participantes comunicaciones internas de la PGN que consideren se puedan reflexionar en el espacio taller y respondan las preguntas: ¿cuáles son las características físicas de la persona que aparece en la comunicación? ¿Se utiliza el masculino y femenino? ¿Limita el uso del hombre para referirse a ambos sexos? ¿Utiliza el imperativo? Mostrar la siguiente imagen

5 Reflexión de la importancia de utilizar un lenguaje no sexista. Se muestran algunas pautas de cómo utilizarlo.

6 Trucos para saber si estamos incurriendo en lenguaje sexista: ¿A quién se nombra y cómo se nombra? ¿Qué cualidades atribuyen a las mujeres y cuáles a los hombres? ¿Hay expresiones discriminatorias o que indiquen prejuicios o estereotipos? La regla de la inversión: sustituir un género por el género opuesto y ver si la situación descrita es equitativa o perjudicial para hombres o para mujeres y notar que mensajes son sexistas (para frases o imágenes).



7 El/la polinizadora invita a las/los integrantes del grupo a hacer consciente como utilizan el lenguaje en sus comunicaciones escritas y verbales en el trabajo y por fuera de él.

8 Aplica autoevaluación de cierre y dinámica final:

Tiempo: 1 hora 40 minutos

Materiales: espacio adecuado, hojas de rotafolio, plumones, videos, y definiciones en ppt.

Para saber más:

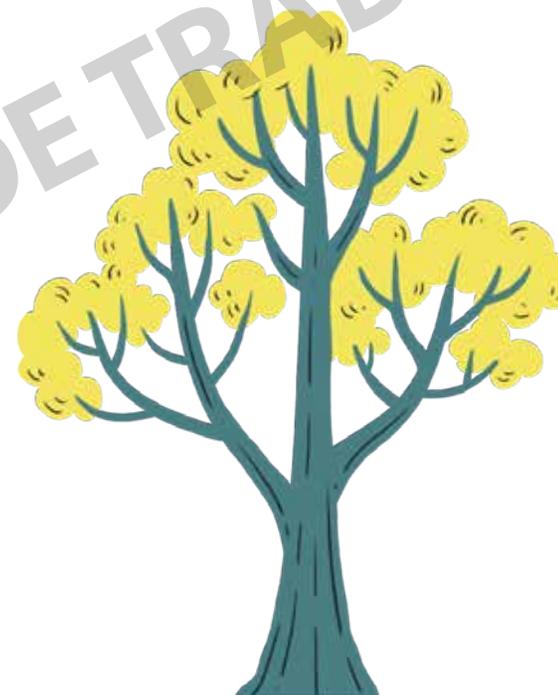


Ver marco conceptual del módulo 8. Video de tipos de lenguaje sexista: <https://www.youtube.com/watch?v=5KSUVi1L8NI>

Videos: herramientas para usar lenguaje inclusivo: https://www.youtube.com/watch?v=vSmL_jhG-yc

https://www.youtube.com/watch?v=F8PrddM_vSo

Video de experimento utilizando masculino genérico: <https://www.youtube.com/watch?v=29La-ob67Ac>



Lista de chequeo para el lenguaje incluyente



¿Qué es el lenguaje incluyente?

Medio para hacer visible a las personas, que tengan voz propia y promover la diversidad. Pretende transformar progresivamente comportamientos y actitudes que promueven la desigualdad. El lenguaje por sí sólo no es sexista: es el uso que se le da en términos de forma y contenido (PNUD, s.f.).

- ✓ **El lenguaje con sensibilidad de género:** se refiere al lenguaje que evita el empleo de un sesgo de sexo o género social y que puede contener menos estereotipos de género (ONU Mujeres, s/f).
- ✓ **Use formas impersonales**
"Invitamos a todos a la presentación del libro", use "Les invitamos a la presentación del libro" "el candidato debe enviar su hoja de vida por correo, use "envíe su hoja de vida por correo"
- ✓ **Use el femenino de las profesiones**
La gobernadora, abogada, antropóloga, ecóloga, psicóloga
- ✓ **Limite el masculino genérico.**
Ejemplo: "es bueno para el bienestar del hombre", use "es bueno para el bienestar de la humanidad/de los seres humanos o para nuestro bienestar"
- ✓ **Orden al nombrar**
Consientes o no el orden con el que nombramos, la anteposición del masculino, refleja la posición preferente que se le otorga a las experiencias y narrativas de los hombres.
Ejemplo: "las mujeres y los hombres de la zona"
- ✓ **Evite encasillar a personas en roles tradicionales masculinos o femeninos:** "Se solicita administrador", use "se solicita personal administrativo" "Aseadoras" use "personal de limpieza"
- ✓ **Use desdoblamiento y artículos diferenciados:** Todas y todos, Las madres y padres, Las niñas y niños.
- ✓ **Use quien/cual/cualquiera**
Usar pronombres y artículos sin género gramatical.
Ejemplo: "Quien presente la documentación completa podrá registrarse." En lugar de "los que piensan que", use "quienes piensan que". En lugar de "diferentes a nosotros", use "diferentes a cada cual"
- ✓ **Nombrar correctamente a los grupos de población:** Lo cual hace visibles a personas y grupos de población discriminadas "Viejitos, use "personas adultas mayores" "Indios", use "población indígena" "personas de color", use "afrodescendientes".
- ✓ **Use barras y paréntesis**
Se utilizan en documentos o formularios con espacio restringido y en listas "/" "(" " Registrar el número de hijas(os) Nombre de la madre (padre) o tutor/a
- ✓ **No descalifique a personas usando características femeninas**
Ejemplo: "no seas nena", "lloras como niña", "corres como niña"





Autoevaluación

Considero que el lenguaje no sexista:

Es necesario incorporar el lenguaje no sexista a nuestras relaciones cotidianas y en nuestra misionalidad.

Lo considero necesario en nuestras interacciones, pero aun no lo utilizo

Es una imposición y así como utilizamos el lenguaje actualmente esta bien

No lo conozco

¿Cuáles de los siguientes enunciados están redactados utilizando el lenguaje No Sexista?

Los médicos y las enfermeras

8 grandes de la arquitectura abrieron las puertas de sus casas

El personal médico/el personal de salud/el personal sanitario

Se trata de ingresos que el agricultor latino dejara de recibir

De los siguientes enunciados ¿con cuál o cuáles está de acuerdo? (marque arca con una X)

Reconozco que históricamente el masculino se ha utilizado como universal, neutro o genérico por las instituciones sociales, pero que eso ha invisibilizado históricamente a las mujeres y otras personas que no se identifican con el género masculino.

Reconozco la necesidad de poner atención a la hora de comunicarme con las demás personas, y de utilizar un lenguaje sensible al género, no sexista, inclusivo, no discriminatorio.

Busco estrategias para utilizar palabras, frases y conceptos, en el marco de un lenguaje no sexista

Identifico expresiones del lenguaje sexista y machista.

Considerando las pautas del lenguaje no sexista, reconstruya los siguientes enunciados:

Somos la cara amable del gobierno, del servidor público que te contesta y resuelve lo que necesitas:

En este caso, el denunciante no está obligado a presentar pruebas de la falta ni se le pedirán sus datos personales:

Del 1 al 10 ¿cómo valoras tu conocimiento del tema?



MÓDULO 8. Marco Conceptual y pautas para el uso del lenguaje no sexista

Concepto	Definición
1. Lenguaje Sexista	<p>“El lenguaje sexista es el que utiliza palabras o estructuras que invisibilizan o excluyen a las mujeres, es decir, no es algo característico de la lengua como sistema, sino que se apoya en algunos de los usos arraigados y aceptados como correctos. Se trata de una construcción social fruto de un modelo androcéntrico que considera al hombre como medida de todas las cosas y que refleja, transmite y refuerza un modelo no igualitario. Un ejemplo de lenguaje sexista son los vacíos léxicos (i.e. cuando no existe una palabra para designar un concepto). En una boda, el hombre se denomina marido mientras que “mujer” permanece igual, lo cual indica una equivalencia entre el término esposa y mujer, equivalencia que no existe para el hombre. La invisibilización de las mujeres en el lenguaje es un tipo de violencia simbólica que normaliza estereotipos y que contribuye al menosprecio de las mujeres en diferentes ámbitos, como el escolar y el profesional, es decir, las excluye del espacio público. (...) Una estrategia de invisibilización es nombrar a una mujer en relación con alguien más. Por ejemplo, se debe evitar referirse a ella como la esposa de..., la mamá de..., la novia de....”</p>
Fuente:	Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH. (2021). Lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista.
2. Lenguaje no sexista	<p>“O lenguaje de género neutro es la forma sobre la cual nos expresamos hacia las demás personas sin discriminar el género, sexo o identidad en particular. Entendiendo el lenguaje como uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, es vital emplear expresiones lingüísticas, que incluyan tanto al género masculino como al femenino, así como a todas las diversidades. Lo anterior busca promover y contribuir a la igualdad de género y a la visibilización de la Mujer (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2019) como a consolidar acciones comunicativas libres de discriminación que tengan como pilar el respeto por el libre desarrollo de la personalidad y la inclusión y reconocimiento a las diversidades de identidades desde un enfoque de derechos.” (p.27)</p> <p>Para saber como llevarlo a la práctica se sugiere consultar el documento de la Secretaría de la Mujer y la Alcaldía de Bogotá: “La caja de herramientas para la transversalización de los enfoques de género y diferencial en los procesos de investigación”</p>
Fuente:	Sitio web del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá Caja de herramientas para la transversalización de los enfoques de género y diferencial en los procesos de investigación
3. Lenguaje no discriminatorio	<p>“El lenguaje libre de discriminación va en la misma vía del no sexista, sin embargo, se manifiesta en el uso de expresiones con cargas valorativas que afectan a grupos y sectores poblacionales. De esta manera, la dificultad de reconocer y nombrar la diversidad se evidencia en la permanencia de jerarquías simbólicas a través del refuerzo de dicotomías discriminatorias. Por ejemplo, los blancos/indígenas para distinguir lo “civilizado” de lo “salvaje” o lo normal/anormal para diferenciar arbitrariamente a personas que se salen de la norma”</p>
Fuente:	Defensoría del Pueblo, 2020, citado en Alcaldía Mayor de Bogotá, (9 de mayo de 2022). Caja de herramientas para la transversalización de los enfoques de género y diferencial en los procesos de investigación. Recuperado en: https://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/mediciones/publicaciones/boletin?download=831:caja-de-herramientas-para-la-transversalizacion-de-los-enfoques-de-genero-y-diferencial-en-los-procesos-de-investigacion
4. Lenguaje sensible al género	<p>“Por “lenguaje inclusivo en cuanto al género” se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género.”</p>
Fuente:	NACIONES UNIDAS (s.f.) Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Recuperado de https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/





Concepto	Definición
<p>5. Lenguaje con sensibilidad de género</p>	<p>“Adoptar un lenguaje con sensibilidad de género es una forma influyente de promover la igualdad de género y luchar contra el sesgo basado en el género, habida cuenta del papel fundamental que desempeña el lenguaje en dar forma a las actitudes culturales y sociales. El lenguaje con sensibilidad de género se refiere al lenguaje que evita el empleo de un sesgo de sexo o género social y que por lo tanto es menos probable que conlleve estereotipos de género.</p> <p>Si bien el uso del masculino como forma generalizadora para referirse a mujeres y hombres ha sido la norma prescrita por la tradición académica y las instituciones que reglamentan la gramática del idioma castellano como elemento fundamental de la comunicación, las transformaciones sociopolíticas y culturales de los últimos años reclaman el uso del femenino sobre una base de igualdad con el masculino, como un reflejo mismo de la lucha por alcanzar la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad. Por otra parte, dado que el idioma castellano reconoce al género femenino en su vocabulario, no debería haber motivo, entonces, para omitirlo.”</p>
<p>Fuente:</p>	<p>https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf</p>

Herramientas para seguir explorando		
<p>Guías para el uso de un lenguaje inclusivo al género</p>	<p>Herramientas textuales y en línea.</p>	<p>Agencia de la ONU para los refugiados (ACNUR)(s.f.). Recomendaciones para el uso de un Lenguaje Inclusivo en Género.</p> <p>Aguilar Gil, Y. E. (2014, diciembre 6). Lo lingüístico es político (Putsktu’u: Ja putsk jëts ja tu’u).</p> <p>AMNISTÍA Internacional (2020). Manual para comunicar de forma no sexista.</p> <p>Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH. (2021). Lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista</p> <p>INMUJERES (2018). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Gobierno de México.</p> <p>Martín, M. (2019). Ni por favor ni por favora. Cómo hablar con lenguaje inclusivo (sin que se note demasiado). Madrid: Los libros de la catarata.</p> <p>ONU Mujeres (s.f). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género: Promover la igualdad de género a través del idioma. Recuperado en</p> <p>ONU Mujeres (s.f). GenderTerm: Recursos en línea de ONU Mujeres sobre el uso de un lenguaje inclusivo al género</p> <p>Naciones Unidas (2019). Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género.</p> <p>Naciones Unidas (s.f). Lenguaje inclusive en cuanto al género.</p> <p>ONU: Lenguaje inclusivo en cuanto al género.</p> <p>ONU Gender Check list for content creation.</p> <p>Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá OMEG (s.f). Publicaciones: Boletines.</p> <p>Observatorio Género y Equidad. (2009). Colombia: Lenguaje no sexista.</p> <p>UNESCO (1999). Recomendaciones para uso no sexista del lenguaje.</p> <p>Pérez Cervera, M. J. (s/f). Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Lo que bien se dice... Bien se entiende.</p>





Herramientas para seguir explorando

Lenguaje no sexista e inclusivo.	Herramientas audiovisuales	Videos de Youtube https://www.youtube.com/watch?v=JyeKG0touG0 (México) Lenguaje incluyente y no sexista: https://www.youtube.com/watch?v=F4YZOgc6V18 (México) Énfasis en la discapacidad https://www.youtube.com/watch?v=d0HiDk_w_c8 (Colombia) Es estereotipos de género y lenguaje no sexista https://www.youtube.com/watch?v=oegC7P2Tz94 (España) Tipos de Lenguaje sexista https://www.youtube.com/watch?v=5KSUVi1L8NI&t=7s (España) Herramientas para usar lenguaje inclusivo I https://www.youtube.com/watch?v=vSmL_jhG-yc (España) Herramientas para usar lenguaje inclusivo II https://www.youtube.com/watch?v=F8PrddM_vSo (España) Masculino genérico: un experimento de lenguaje inclusivo con dibujos https://www.youtube.com/watch?v=29La-ob67Ac (España)
---	-----------------------------------	---

Pautas a considerar para utilizar el lenguaje no sexista

Visibilizar a las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ★ Evidenciar la presencia de las mujeres en el mundo a partir de algunas reglas gramaticales que las han ocultado
Duales aparentes	<ul style="list-style-type: none"> ★ Palabras que cambian el significado según se trate de F o M ★ Brujo: curandero/ cautivador ★ Bruja: mujer de aspecto horrible /mala
Salto semánticos	<ul style="list-style-type: none"> ★ Ocurre cuando en el lenguaje se emplea el masculino genérico y luego se usa en sentido específico. Ejemplo: “Los egipcios habitaban en el valle del Nilo, sus mujeres solían...”
Evitar el uso del masculino genérico	<ul style="list-style-type: none"> ★ A) Uso impersonal, ★ B) Pronombres indefinidos (alguien, cualquiera nadie) o relativos (quien, quienes), ★ C) Usar la palabra persona, ★ D) Agregar mujeres y hombres
Desdoblamiento y artículos diferenciados	<ul style="list-style-type: none"> ★ Presentación de las dos palabras. Ejemplo: La profesora y el profesor. Sustituir: Los artistas ---- Los y las artistas.
Orden al nombrar	<ul style="list-style-type: none"> ★ Al usar el desdoblamiento y artículos diferenciados: alternar el orden de los artículos y sustantivos.
Concordancia gramatical del género	<ul style="list-style-type: none"> ★ Al encontrar varios sujetos la concordancia sea con el último elemento. Ejemplo: Los trabajadores y las trabajadoras están exhaustas.
Sustantivos colectivos y empleo de abstractos	<ul style="list-style-type: none"> ★ Ejemplo: Los trabajadores; el personal. Los niños; las infancias ★ Los trabajadores exigieron a los jefes de departamento; El personal exigió a la jefatura del departamento
Adjetivos, adverbios y pronombres	<ul style="list-style-type: none"> ★ Reemplazar el masculino genérico de adverbios y pronombres por otras palabras en las que su marca de género no excluya a las mujeres. Ejemplo: Pocos; minoría. Todos; sin excepción. Los trabajadores son distintos entre sí; las trabajadoras y los trabajadores son diferentes entre sí.
Sujetos e infinitivos	<ul style="list-style-type: none"> ★ El español permite la omisión del sujeto. Ejemplo: Será necesario que los trabajadores lleguen temprano; Será necesario llegar temprano.



Cargos profesionales y oficios

- ◆ Ejemplo: Se solicita pasante; Se solicita atención jurídica
- ◆ Se solicita abogado: se solicita profesionales del derecho

**Uso de grafías, @, barras y
parentesis
Uso de x y e**

- ◆ Evitar el uso del @ ya que dificulta la lectura. Barras y paréntesis recursos que se pueden usar, pero lo menos posible. Buscar alternativas como: Estimado / a Sr./ Estimado(a) Sr. (a) cambiarlo por A quien corresponda

Fuente: Comisión de Derechos Humanos, CNDH (2021). Lineamientos sobre lenguaje incluyente y no sexista





Tabla de Alternativa propuesta en el lenguaje inclusivo de género con personas de interés			
Casos	Uso habitual (no recomendado)	Uso Inclusivo (Recomendado)	Comentario
Uso del masculino de manera genérica	El refugiado Los jóvenes Los padres	La persona refugiada Las personas jóvenes / la gente joven / la juventud Los padres y las madres / las madres y los padres	Se recomienda no utilizar el masculino con valor genérico al referirse a las personas de interés.
Uso del masculino plural en categorías.	Los colombianos Los trabajadores Los funcionarios de la PGN	La comunidad colombiana / las personas colombianas Las personas trabajadoras/el personal El personal de la PGN/ las funcionarias y los funcionarios de la PGN	Evite referirse a grupos de población usando el masculino plural, mejor utilizar las personas, la población o la comunidad.
Títulos, carreras, profesiones y cargos de prestigio	Cleopatra Rodríguez Director, jefe, abogado, médico, el oficial de programa, el ingeniero	Cleopatra Rodríguez Directora, jefa, abogada, médica, la oficial de programa, la ingeniera	Se recomienda no usar el masculino para designar profesiones, carreras o cargos de prestigio que tienen su correspondiente femenino
Uso de las barras, usual en tareas administrativas con el fin de ahorrar espacio	El interesado/a Del representante	El /la interesado/a Del/De la representante	Se puede usar en enunciados y textos cortos. No se recomienda usar en textos amplios ya que dificulta la distinción cuando son varias barras.
Uso del artículo uno para referirse de manera genérica a las personas	Uno de los interesados	Alguna de las personas interesadas/ Cualquiera de las personas interesadas.	Es posible sustituir uno por alguien, quien o cualquiera, sin que altere el significado de la oración
Uso discriminatorio del femenino para designar profesiones y oficios comunes, y del masculino para profesiones de prestigio	Los médicos y las enfermeras Los pilotos y las azafatas	El personal médico/el personal de salud/el personal sanitario El personal de aviación, el personal de vuelo, la tripulación	Las nociones tradicionales de los cargos y las profesiones dirigidas a un género específico deben evitarse, y se insta a eliminar estas nociones en los roles de género en el lenguaje.
En lugar de		Se propone	
Hay que contratar un consultor		Hay que contratar una consultoría	
Dirigido al coordinador del equipo		Dirigido a la coordinación del equipo	
La oficina del Director		La oficina de Dirección	
Los asesores jurídicos		Las asesoras y asesores jurídicos	
Los miembros de la organización		Las personas integrantes	
El/la socia/a		El socio/la socia	
Niños		Infancia	
El hombre		El ser humano	
Los ciudadanos		La ciudadanía, la población	

Fuente: ACNUR. (2018). [Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género](#). AMNISTÍA Internacional (2020). [Manual para comunicar de forma no sexista](#).

Para referirse a las personas que pertenecen a los diversos grupos y sectores poblacionales						
Sexo	Identidad de género	Ciclo vital	Pertenencia étnica	Orientación sexual	Discapacidad	En situación especial
Mujer	Persona cisgénero	Niños y niñas	Población, comunidad o persona negra/Mujeres negras/Hombres negros	Heterosexual	Persona con discapacidad física	Persona víctima del conflicto armado
Hombre	Mujer, hombre o personas transgénero	Las y los adolescentes	Población, comunidad o persona afrocolombiana/Afrodescendiente	Hombre gay/Mujer lesbiana	Persona con discapacidad intelectual (cognitiva)	Persona firmante del acuerdo/persona en proceso de reincorporación
Persona Intersexual		Las y los jóvenes/personas jóvenes	Población, comunidad o persona raizal	Persona bisexual	Persona con discapacidad mental o psicosocial	Persona campesina
		Las adultas y los adultos/personas adultas	Población, comunidad o persona indígena/Mujeres y hombres indígenas / Pueblo Indígena		Persona con discapacidad visual/Persona ciega	Persona que realiza actividades sexuales pagas
		Adultos y adultas mayores/personas adultas mayores	Persona gitana / Pueblo Gitano o Rrom		Persona con discapacidad auditiva/Persona sorda	Persona migrante/persona refugiada
			Población comunidad o persona palenquera		Persona con discapacidad múltiple	Persona habitante de la calle
			Población con pertenencia étnica /Personas de los grupos étnicos / Población sin pertenencia étnica		Persona con sordoceguera	
					Persona con dificultad para el autocuidado	
					Persona con dificultad para comunicarse	
					Persona con dificultad para relacionarse con los demás	

Fuente: tomado de la Secretaría de la Mujer (s.f). [Caja de herramientas para la transversalización de los enfoques de género y diferencial en los procesos de investigación](#). pg.04. Bogotá: Colombia.

01

02

03

04

05

06

07

08

Módulo

09

Sistematización de los talleres por la garantía de los derechos de las mujeres y la niñez.

Dinámica - Herramienta:
Línea de tiempo



La sistematización entre las y los participantes del proceso piloto participativo adelantado durante nueve sesiones-taller busca dar cuenta de la experiencia colectiva vivida. Revisitar cada una de las dinámicas, de los temas, de lo que más llamo la atención de las y los compañeros. Rescatar el aprendizaje, compartirlo y así obtener orientaciones para la mejora de la práctica. Se pretende obtener un listado de aprendizajes obtenidos, de puntos por mejorar, pero sobre todo de contar con una narrativa colectiva de lo que se vivió en el proceso y de esta forma lograr una mayor interiorización.



Reconstruir el proceso transitado de manera colectiva para así reconocer los aprendizajes, los puntos por mejorar y escuchar en la voz de cada uno y una de las participantes de la comunidad de aprendizaje lo que experimentaron durante el proceso.

Preguntas guía:



¿Para qué nos sirve la sistematización de la experiencia? ¿Por qué es importante escuchar de la voz de las y los participantes lo que fue más significativo? ¿En que contribuye la sistematización a la prueba piloto?

Actividades a desarrollar



1 El/la Polinizadora inicia con dinámica rompe hielo: se conforman dos equipos. Cada equipo tiene que responder preguntas temáticas de lo que se vio a lo largo del curso. Gana el equipo que responde más preguntas.

Tips de preguntas: ¿para qué nos sirve la perspectiva de género?, ¿qué es el enfoque diferencial? ¿Menciona dos estereotipos de género que se presentan en el trabajo? ¿Brinda una definición de cultura organizacional con perspectiva de género? ¿Menciona dos herramientas que contribuyen en la conformación de los equipos? ¿Señala dos actitudes de acoso laboral? ¿Escenifica la ruta del protocolo ante denuncias de acoso sexual?

Contar con un sistema de información con variables por sexo, etnia, y edad,

Establecer canales de comunicación con organizaciones de mujeres para atender sus solicitudes ¿es de estrategia de Promujeres o un componente de la PIMN?.

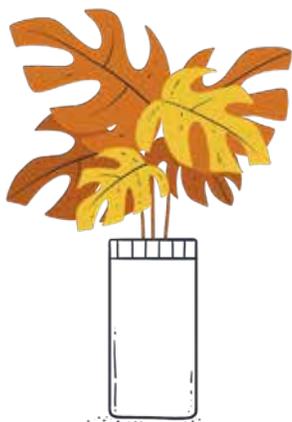
Menciona dos ejemplos para incorporar el lenguaje no sexista en tus comunicaciones.

2 El /la polinizadora coloca un rotafolio con una línea dibujada, puede colocarla debajo del mapa de proceso que indica los temas y las fechas.

3 Se instruye para que se conformen 3 equipos c/equipo responde a las siguientes dos preguntas:

- ¿Qué fue lo más significativo y por qué? ¿Qué aprendieron de esa actividad?

Recomendación: hacer una lluvia de ideas de lo más significativo y después recordar, sesión por sesión, las actividades propuestas.



4 En lluvia de ideas colectiva reflexionar sobre los aprendizajes de la experiencia del proceso en lo: personal, colectivo, laboral, organizativo, temático, metodológico, conceptual, etc. Preguntas dinamizadoras: ¿crees que puedas replicar el proceso? ¿fue útil, entendible? ¿cómo te sentiste a lo largo del proceso?

Proceso Polinizador para fortalecer la PIMN en la PGN Regional



5 Se anota todo en un rotafolio titulado Lecciones aprendidas.

6 Conversar también sobre los desafíos, obstáculos, o situaciones que no facilitaron el trabajo. La pregunta generadora: ¿qué creen que se podría mejorar? Se registra en otra hoja de rotafolio.

7 Dinámica de cierre: en círculo pasa cada uno de los integrantes del equipo la centro y cada quien le comenta algo positivo o que aprendió de esa persona. Pasan todos y todas las integrantes de la comunidad de aprendizaje. Reflexión final sobre la importancia de construir en colectivo para lograr transformaciones.

8 Aplica el cuestionario de salida que se usó en la primera sesión.

Tiempo: 1 hora 50 minutos

Materiales: hojas de rotafolio, espacio cómodo, plumones, post it notes, papelitos con preguntas previamente elaborados



Lecciones aprendidas	Retos/ obstáculos /oportunidades

Módulo

09

Para saber más:



Jara H., O. (2012). La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles. CEP - Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.

Jara H.,O.(s.f). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. Costa Rica: CEAAL.

Núñez, C. (2004). El punto de partida y el punto de entrada. Escuela Metodológica Nacional

Aplicar el cuestionario de salida.

(retomar el cuestionario de inicio de los talleres módulo 1)

2 Enfoques como herramientas para transversalizar el género

incorporación institucional de los enfoques analíticos de política pública hacia la igualdad de género

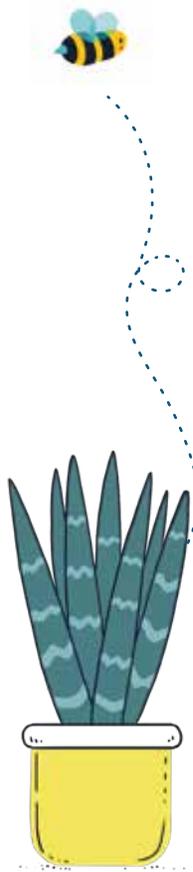


La Resolución No. 0376, del 14 de septiembre del 2020, “Por medio de la cual se institucionaliza en la Procuraduría General de la Nación la Política Interna por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez”, en su componente número 4, ordenó la *incorporación institucional de los siguientes enfoques analíticos* en los siguientes términos:

La “Política interna institucional por la Garantía de los Derechos de las Mujeres y la Niñez” se regirá bajo los enfoques de: (i) respeto, promoción y garantía de los derechos humanos; (ii) diferenciales de género, etario o ciclo de vida, étnico y discapacidad; (iii) interseccionalidad y; (iv) territorialidad y ruralidad.

La incorporación de estos nuevos enfoques de política pública constituye una gran oportunidad para el fortalecimiento de la Procuraduría, ya que promueve la adaptación a los cambios y realidades, al tiempo que permite la resignificación de los procesos propios de gestión institucional, de modo que la toma de decisiones en la entidad pueda tener una mirada integral y sistémica de la realidad.





En el marco de las políticas públicas y la cultura organizacional, los enfoques se entienden como la forma de **dirigir la atención o el interés hacia un asunto para lograr una mayor comprensión de las realidades y necesidades sociales** que permita dar respuestas pertinentes por parte de las instituciones públicas.

No obstante, usualmente, a la hora de realizar análisis de los problemas sociales, y de formular y ejecutar políticas públicas, las instituciones suelen centrar su atención en el desempeño de los funcionarios, en su eficiencia y su eficacia, mucho más que en los procesos, de carácter eminentemente cualitativo, de incidencia y transformación social.

Dentro de los ciclos de la formulación de políticas públicas es fundamental la fase de implementación. En ella la política se transforma en hechos concretos, en realidad tangible. Todo el personal adscrito a la institución, desde el nivel directivo, hasta el encargado de la implementación en su dimensión más rutinaria, debe pasar por un proceso de sensibilización, capacitación

y apropiación de herramientas analíticas, como son los distintos enfoques o “lentes” para aproximarse a los desafíos que la diversidad y la pluralidad social plantean.

Como afirmó Young Iris Marion: “Allí donde existen diferencias de grupo social y algunos grupos son privilegiados mientras otros son oprimidos, la justicia social requiere reconocer y atender explícitamente a esas diferencias de grupo para socavar la opresión” (Young, 2000).

Los enfoques de política pública encaminados al logro de la igualdad de género contenidos en esta caja de herramientas son: el *enfoque de derechos* o enfoque basado en derechos humanos (EBDH); la perspectiva o enfoque de género; el análisis de género y la interseccionalidad; los enfoques diferenciales, y el enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de derechos de la niñez (el interés superior de la niñez).

Enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH)



El **enfoque basado en derechos humanos** busca la aplicación de las normas y los estándares establecidos en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como un marco conceptual que puede ofrecer un sistema coherente de principios y reglas en el ámbito del desarrollo para las políticas y prácticas relacionadas. (Consejería Presidencial para Derechos Humanos, 2015)

A menudo, el EBDH requiere ir acompañado de un análisis de lineamientos de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder, a fin de garantizar que las intervenciones lleguen efectivamente a los segmentos más marginados de la población. (Ibídem)

No obstante, la perspectiva sobre los sujetos sociales del EBDH **deja de ser personas con necesidades por asistir, para concebirlas como sujetos plenos de derechos**, con la capacidad de demandar y exigir determinadas prestaciones y conductas por parte del Estado. El cumplimiento de las exigencias no viene de ningún mandato moral o político, sino que se constitu-

ye, por excelencia, en el mecanismo mediante el cual el Estado hace efectivas garantías jurídicas, imperativas y exigibles. (Ibídem)

Los fundamentos del enfoque basado en derechos humanos (EBDH) son:

Las personas son reconocidas como actores clave en su propio desarrollo.

- La participación constituye a la vez un medio y una meta.
- Los resultados y procesos son monitoreados y evaluados por todos los agentes.
- El análisis incluye todos los actores.
- Los programas se concentran en grupos menos favorecidos.
- El proceso de desarrollo es asumido por los agentes locales.
- La meta es reducir disparidad
- Las metas medibles y el logro de resultados esperados a partir del goce efectivo de derechos son centrales en la programación.
- Las alianzas estratégicas son esenciales en todo el ciclo de la política pública.
- Los programas fortalecen la búsqueda de esquemas de responsabilidad diferenciada de todos los actores y participantes.



(...) Los principios de los derechos humanos son clave y constituyen también las bases del EBDH en las políticas públicas. Estos principios deben guiar todas las acciones de política, en todos sus momentos: identificación y diseño; ejecución de la política pública; el monitoreo y, finalmente, su evaluación. (Consejería Presidencial para Derechos Humanos, 2015)

...

Aproximación a la violencia contra las mujeres desde el enfoque de derechos humanos

La violencia contra las mujeres y niñas es una violación de los derechos humanos. El EBDH entiende la desigualdad de género como una de las causas de esta violencia. **Un enfoque basado en derechos requiere desarrollar las capacidades de los “garantes de derechos” o aquellos responsables de la puesta en práctica de la ley** (por ejemplo, el personal del sector judicial, seguridad/policía, salud y educación, entre otros) en cuanto a los derechos humanos y el género, su significado y cómo pueden ser aplicados en el contexto de la violencia contra las mujeres.

A nivel práctico significa:

- Asegurar que los proveedores de servicios de cuidado de la salud respeten el derecho de las mujeres a tomar sus propias decisiones respecto a denunciar el abuso o a tomar acciones legales u otras medidas.

- Asegurar que la policía entienda que es su deber (ante el pedido de una mujer) intervenir en situaciones de violencia doméstica, aún cuando ésta ocurra en la privacidad de un hogar.
- Asegurar que los procedimientos de justicia (por ejemplo, el tipo de prueba permitida en casos de abuso sexual; las directivas legales sobre limitaciones para archivar un caso, etc) tengan en cuenta que este delito ocurre por razón de género, así como el hecho que las mujeres sobrevivientes afrontan situaciones de estigma y discriminación, lo cual puede desanimarlas de denunciar o presentar un caso inmediatamente.
- Garantizar la seguridad de las mujeres, la confidencialidad y el anonimato en todo momento.

Un enfoque basado en derechos humanos también requiere desarrollar las capacidades de los “titulares de derechos,” por ejemplo, de mujeres y niñas, de modo que ellas puedan ejercer por sí mismas sus derechos y beneficiarse de su protección. Algunos ejemplos prácticos son:

- Asegurar que los derechos humanos y los servicios públicos son accesibles y conocidos por las mujeres y niñas.
- Implementar campañas sobre tolerancia cero frente a la violencia.



- *Involucrarse con distintos líderes (comunitarios, tradicionales, religiosos) que hayan manifestado su adhesión a los derechos humanos con el fin de llegar a poblaciones desatendidas (ancianas, mujeres con discapacidad, migrantes y minorías étnicas).*(ONU Mujeres, 2010, *Adoptar un enfoque de derechos humanos*).

Enfoque de Género

El género se refiere a **la forma en que las personas desarrollan su identidad** desde una perspectiva social o personal. Esta sencillez conceptual remite a prácticas y significaciones sociales cuya densidad histórica y diversidad geográfica y cultural los convierte en complejos conglomerados que definen mucho más que la identidad personal. Se trata de los roles y estereotipos, mandatos y normas de género que son productos de las dinámicas sociales y culturales. Es decir, son constructos socioculturales en constante transformación. Son las personas, en sus vidas diarias, su trabajo y sus relaciones con los otros (las personas y las instituciones sociales) las que transforman el sistema sexo-género.



El enfoque de género es: Un nuevo paradigma para comprender y actuar en las dinámicas sociales, que busca enriquecer la explicación y cambio del comportamiento diferencial de hombres y mujeres. Es la forma de observar la realidad con base en las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación. (Puentes, 2020)

...

Tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vividas por las personas de acuerdo con su sexo, y los constructos sociales asociados a dicho sexo. En especial, las implicaciones de dicha diferenciación, en términos económicos, políticos, psicológicos y culturales, para identificar brechas y patrones de discriminación. (DANE, s/f)

...

La incorporación de una perspectiva de género integra la igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas de un país, en políticas centrales o locales, y en programas de servicios y sectoriales. Con la vista puesta en el futuro, se



propone transformar instituciones sociales, leyes, normas culturales y prácticas comunitarias que son discriminatorias, por ejemplo, aquellas que limitan el acceso de las mujeres a los derechos sobre la propiedad o restringen su acceso a los espacios públicos.” (ONU Mujeres, s.f.)



Herramientas para profundizar:

CICLO DE VIDEOCONFERENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN CASO DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES PERIODISTAS (CORTE IDH, CASO BEDOYA LIMA Y OTRA vs COLOMBIA) | Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla

Análisis de Género e Interseccionalidad

Análisis de género: es un examen crítico de cómo las diferencias en los roles de género, actividades, necesidades, oportunidades y derechos afectan a mujeres, hombres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos y las limitaciones relativas entre hombres y mujeres. El

análisis de género puede realizarse sobre la base de información y métodos cualitativos y sobre la base de información cuantitativa proporcionada por estadísticas de género. (DANE, 2020)

El **análisis de género** es la técnica por excelencia que nos permite observar, sistematizar e interpretar las condiciones histórico-estructurales, así como las situaciones que se presentan a diario, en los diversos ámbitos de acción y vida de las mujeres y los hombres, y de los niños y niñas y adolescentes, en cuanto a su sexo, su género, su identidad, sus relaciones, entre otros aspectos relativos al género (orientación sexual, normas y mandatos, contextos sociales, religiosos, políticos, jurídicos, etc.).

La PGN establece, en su Resolución 1050 de 2019:

“Que en el Consenso de Montevideo, del que Colombia hace parte, se acordó (...) promover y asegurar la aplicación de la perspectiva de género y su intersección con la raza, la etnia, la edad, la clase social y la condición de discapacidad en todas las políticas públicas.” (PGN, 2019b)

...



El **análisis de interseccionalidad** es una **herramienta metodológica que permite hacer visibles las diferencias de contexto de las personas con las que se trabaja**. Así, la Procuraduría no debe perder de vista que las personas usuarias de los diferentes servicios proceden de variados contextos, entornos y orígenes y que, así como sucede con los hombres, no son todas, ni todos, iguales. Vive la discriminación de diferente manera una mujer urbana que una campesina, y si no se incorpora esta visión, resulta difícil entender e identificar las diferentes afectaciones y consecuencias de los hechos en los que ésta se encuentre involucrada. Ocurre de igual manera cuando se está frente a mujeres con discapacidad, niñas, jóvenes y mujeres indígenas o afrocolombianas entre otras. (PGN, 2019a)



“El componente de género resulta vacío si no está acompañado del análisis de interseccionalidad, pues esta dupla inescindible brinda un principio de realidad muy útil para verificar cómo una situación determinada afecta de manera diferente a cada persona, según su sexo, su edad, su etnia, su estrato y el rol que desempeña en la familia y en la sociedad, y cómo la sociedad se

organiza de acuerdo con sus creencias e intereses y legitima una forma de “hacerse y de ser” hombre o mujer. Además, **este enfoque contribuye a explicar cómo las relaciones entre las personas están atravesadas por el poder y cómo la inequidad en el ejercicio del mismo genera necesariamente violencia y discriminación**” (Ibídem)

El enfoque de **interseccionalidad** es una perspectiva que **permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas** (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos (adaptado de Corte Constitucional-Sentencia T-141-15). (DANE, s.f-d)

Video mini sobre interseccionalidad de ONU-Mujeres <https://www.facebook.com/watch/?v=524742671834103>



El concepto de **interseccionalidad** fue acuñado en 1989 por la abogada afroestadounidense Kimberlé Crenshaw en el marco de la discusión de un caso ante los tribunales, **con el objetivo de hacer evidente la invisibilidad jurídica de las múltiples dimensiones de opresión** experimentadas por las trabajadoras negras de la compañía estadounidense General Motors. Con esta noción, Crenshaw esperaba destacar el hecho de que en Estados Unidos las mujeres negras estaban expuestas a **violencias y discriminaciones por razones tanto de raza como de género** y, sobre todo, buscaba crear categorías jurídicas concretas para enfrentar discriminaciones en múltiples y variados niveles. En numerosas oportunidades Kimberlé Crenshaw ha aclarado que su **aplicación de la interseccionalidad** ha sido y continúa siendo **contextual y práctica**, y que su pretensión fue generar un **concepto de uso práctico para analizar omisiones jurídicas y desigualdades concretas**. (Viveros Vigoya, 2016).

Seis presupuestos básicos de la interseccionalidad:

1. *En todos los problemas y procesos políticos complejos está implicada más de una categoría de diferencia.*
2. *Se debe prestar atención a todas las categorías pertinentes, pero las relaciones entre categorías son variables y continúan siendo una pregunta empírica abierta.*
3. *Cada categoría es diversa internamente.*
4. *Las categorías de diferencia son conceptualizadas como producciones dinámicas de factores individuales e institucionales, que son cuestionados e impuestos en ambos niveles.*
5. *Una investigación interseccional examina las categorías a varios niveles de análisis e interroga las interacciones entre éstos.*
6. *La interseccionalidad como paradigma requiere desarrollos tanto teóricos como empíricos. (Hancock, en Viveros Vigoya, 2016)*



Enfoques Diferenciales

El uso de la noción de enfoques diferenciales **ha sido específicamente desarrollado en Colombia en el marco de la defensa y protección de los derechos de la población** víctima del conflicto armado y, con el tiempo, se ha extendido a la mayoría de políticas públicas.



...

“El enfoque diferencial tiene un doble significado: es a la vez un método de análisis y una guía para la acción. En el primer caso, emplea una lectura de la realidad que pretende hacer visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos o pobladores considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico. En el segundo caso, toma en cuenta dicho análisis para brindar adecuada atención y protección de los derechos de la población.” (Definición del IEMP)

El enfoque diferencial permite:

- **Visibilizar el recrudecimiento de la violencia y violación de los derechos humanos** en forma sistemática a poblaciones y grupos considerados histórica y culturalmente discriminados.
- **Evidenciar la ausencia de políticas públicas con enfoque de derechos.**

- Señalar las dificultades y resistencias para reconocer las asimetrías, desigualdades, vulnerabilidades y necesidades de las poblaciones consideradas como diferentes.

- **Mostrar la invisibilización y visión limitada** sobre las características de dichas poblaciones. (IEMP, 2021).

Según el artículo 13 de la Ley 1448 de 2011: “El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad. Por tal razón, las medidas de ayuda humanitaria, atención, asistencia y reparación integral que se establecen en la presente ley, contarán con dicho enfoque” (DANE, s.f.-b)

La Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia, ha realizado una clasificación de los grupos a los cuales se les debe aplicar el enfoque diferencial, de modo que son reconocidas como comunidades sujetas de especial protección (Forero, 2019).

También se pueden considerar como sujetos de atención diferencial las siguientes poblaciones, transversalizadas por dos variables, ciclo vital y género:



- ✿ población en situación de **discapacidad**;
- ✿ población en situación de **desplazamiento**;
- ✿ ciudadanos habitantes de **calle**;
- ✿ población privada de la libertad;
- ✿ población en situación o ejercicio de **prostitución**;
- ✿ personas de sectores LGBTI;
- ✿ personas de la tercera edad y niños. (IEMP 2021)²

Ventajas de aplicar el enfoque diferencial, según el IEMP (2021):

La aplicación de este enfoque tiene grandes potencialidades cuando se convierte en una guía para la formulación y ejecución de políticas públicas, por las siguientes razones:

.....

2 IEMP. (2021, septiembre 15). Derechos humanos y enfoque diferencial. Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP website: <https://iemp.gov.co/noticias/capacitaciones/derechos-humanos-y-enfoque-diferencial/>

- *Actúa sobre el efecto y despropósito que la violencia y la desigualdad tienen entre algunos grupos, dado que permite **dar una respuesta integral que consulte sus necesidades particulares**.*
- **Permite reconocer las múltiples vulnerabilidades y discriminaciones** que niños y niñas, mujeres, indígenas, afrodescendientes, personas privadas de libertad, personas en ejercicio de la prostitución, personas LGBTI y habitantes de la calle, enfrentan.
- **Facilita el desarrollo de programas que permitan** entender las características, problemáticas, necesidades, intereses e **interpretaciones particulares que tengan las poblaciones** y que redunden en una adecuación de las modalidades de atención a los mismos, permitiendo la integralidad de la respuesta estatal
- Permite realizar **acciones positivas que**, no solo disminuyen las condiciones de discriminación sino que, apuntan a modificar condiciones sociales, culturales y estructurales. (IEMP, 2021).



Herramientas audiovisuales

[¿Por qué son tan importantes los Enfoques Diferenciales?](#)

[Enfoque diferencial](#)

[¿Qué es enfoque diferencial?](#)

[Enfoque diferencial en Prosperidad Social](#)

[¿Qué es el enfoque diferencial de derechos? ICBF](#)

[Enfoque Diferencial UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS](#)

Infografías

Enfoque Diferencial. (2019, marzo 19) [Enfoque Diferencial - Prosperidad Social](#)

Enfoque diferencial de ciclo de vida

“Este enfoque parte de reconocer que, en general, en cada etapa del ciclo de vida, desde el nacimiento hasta el final de la vida, se tienen diferentes necesidades vitales, expectativas sociales,

capacidades, y responsabilidades. Estos aspectos son dinámicos y difieren de acuerdo con el contexto social e histórico. Los datos estadísticos desagregados por rangos de edad son insumo para la comprensión de estas características y para el diseño de acciones orientadas a esas distintas etapas.” (DANE, 2020, pp.14).

Enfoque diferencial de discapacidad

El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos. (DANE, 2020, p.20)

Enfoque diferencial étnico

Tiene que ver con la diversidad étnica y cultural. Esta diversidad se manifiesta en la singularidad y a la vez en la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que contribuyen a la riqueza de la humanidad. Al identificar y caracterizar a la población que hace parte de los grupos étnicos en el país, se visibiliza y se cuenta con información para el reconocimiento de la diversidad poblacional, y el diseño de acciones para la realización de sus derechos.



Enfoque diferencial de género

Método de análisis que hace visible la calidad de la relación entre hombres, mujeres y otras identidades (travestis, transexuales, transformistas e intersexuales) y cómo estas facilitan determinadas acciones que tienen que ver con sus capacidades, necesidades y derechos (IEMP, 2021).

En la actualidad, **el enfoque diferencial de género debe considerar tres variables distintas:** i) sexo; ii) orientación sexual; iii) identidad de género. (DANE, 2020, pp. 33)

...

[Derechos humanos y enfoque diferencial - Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP](#)

Enfoque diferencial campesino

El campesinado constituye un grupo poblacional con una identidad cultural diferenciada y sujeto de derechos integrales y de especial protección constitucional, así como objeto de política pública, que requiere ser identificado y caracterizado en su situación social, económica y demográfica. El **Campesino**: se define como un sujeto intercultural, que se identifica como tal; involucrado vitalmente en el trabajo directo con la tierra y la naturaleza, inmerso en formas de organización social basadas en el trabajo familiar y comunita-

rio no remunerado o en la venta de su fuerza de trabajo. (DANE, 2020, pp.40)

Herramientas para profundizar

Enfoque diferencial étnico DANE: [Autorreconocimiento étnico](#)

Enfoque de ciclo de vida: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-ciclo-de-vida>

¿Sabías que en Colombia existe una [Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras?](#)



Grupos que han sido beneficiarios de tratados y/o declaraciones internacionales de Derechos Humanos específicos (tabla de Chaparro Moreno, 2018)

Enfoque	Grupo protegido	Sistema Universal	Sistema Interamericano	Otros instrumentos de importancia
Identidad de género, orientación sexual y diversidad corporal (Enfoque diferencial de género)	Mujeres	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará), 1994.	
	Personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas y personas intersex	Declaración sobre Identidad Sexual y Orientación de Género presentada a la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 2008.	Resoluciones de la Asamblea General de la OEA (8 resoluciones entre 2008 y 2016, disponibles en http://www.oas.org/es/cidh)	Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2006
Raza y etnia (Enfoque diferencial étnico)	Personas y colectivos afros, indígenas, palenqueros, rom y raizales	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.	Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, 2013 Declaración Americana sobre los derechos de los pueblos indígenas, 2016.	Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales, 1989
Edad (Enfoque diferencial del ciclo vital)	Niños, niñas y adolescentes	Convención sobre los Derechos del Niño, 1989.		
	Personas adultas mayores		Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, 2015.	
Discapacidad (Enfoque diferencial de discapacidad)	Personas con diversidades mentales, intelectuales, físicas y sensoriales	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 1999.	

Fuente: Tabla elaborada por Chaparro Moreno, 2018, p.165-166.



Enfoque de los derechos humanos de las mujeres y la prevalencia de los derechos de la niñez

El enfoque de derechos humanos de las mujeres

Se refiere al análisis de las relaciones sociales que parte del reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres y que tiene por objeto permitir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. La atención diferencial busca disminuir las brechas de género reconociendo y propiciando el ejercicio y goce efectivo de sus derechos, así como la identificación y atención a las afectaciones específicas que se derivan de hechos victimizantes asociados al género y a la desigualdad de poder. [Enfoque diferencial de género y Derechos Humanos de las mujeres | Unidad para las Víctimas](#)

Herramientas audiovisuales:

Una historia mundial de los derechos de las mujeres en 3 minutos



[Las mujeres y la Declaración Universal de Derechos Humanos](#)

El enfoque basado de prevalencia de los derechos de la niñez

El Enfoque Basado en los Derechos de la Niñez (EBDNI) es un marco teórico que busca orientar las acciones necesarias para dar cumplimiento a los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes (NNA). Desde el punto de vista normativo, este enfoque se basa en las disposiciones y estándares contenidos en la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) y los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos.

1. Reconoce a NNA como sujetos de derechos y actores sociales que pueden intervenir mediante el ejercicio de su derecho a la participación, en todos los espacios en los cuales estos se desenvuelven, siendo estos la familia, la escuela, la comunidad y otros.
2. El Estado es el principal garante de los derechos de NNA por lo cual todos los funcionarios públicos tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar sus derechos humanos. (UNICEF, 2022)



El interés superior del niño. *Obliga a todos los garantes de derechos a analizar y adoptar cada toma de decisión que pueda afectar la vida de un niño, niña y adolescente en función de su mejor interés, es decir, considerando el pleno cumplimiento de sus derechos. El interés superior abarca todas las decisiones que afectan la vida de NNA y significa que cada vez que se toman decisiones que los involucran, se debe evaluar el impacto que estas tienen, a fin de asegurar que representen los mejores beneficios para ellos y que estos constituyen la consideración principal por sobre los intereses de los padres y madres, la comunidad o el Estado, a pesar de que puedan influir en el resultado final de una decisión. (UNICEF, 2022)*

Herramientas para profundizar:

Ejemplo de uso del enfoque de prevalencia de los derechos de la niñez y las mujeres:

Forero Montoya (2021) Prevalencia de los derechos de la niñez y enfoque de derechos de las mujeres en el abordaje de los delitos de explotación sexual y trata de personas | Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla

CICLO DE CAPACITACIÓN EN PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES DESDE

LA INTERCULTURALIDAD VIDEOCONFERENCIA: “ELEMENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DIFERENCIAL EN NIÑOS NIÑAS Y ADOLESCENTES” | Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla



3 Categorías para el análisis de género: herramientas teóricas y conceptuales



Acciones afirmativas o positivas

Se han definido y están entendidas como un mecanismo equiparador y compensador de las desigualdades étnicas y sociales de los grupos desaventajados, permitiendo que el Estado, los movimientos y partidos políticos creen condiciones especiales por medio de las leyes de cuotas, que consienta la participación democráticas e inclusión para los grupos étnicos minoritarios y las mujeres. (Zúñiga Hernández, 2021)

Constituyen un elemento del derecho antidiscriminatorio que se compone básicamente de dos actuaciones, las encaminadas a identificar o detectar la discriminación y, por otro lado, las dirigidas a eliminarla que corresponden a la función de las acciones afirmativas. (...) Es una medida de carácter temporal y excepcional que ofrece ventajas que garantizan igualdad de hecho, de oportunidades y/o de trato a grupos o minorías discriminadas. (Barrère, 2003c, citado en Pineda-Puentes, B. T., 2020)

El objetivo de estas medidas es el de permitir que comunidades tradicionalmente débiles, logren materialmente oportunidades reales de



desarrollo económico, social y cultural. De ahí que la función de la norma sea la de suprimir barreras que se opongan a la igualdad material y enfrentar las causas que la generan, sin eliminar -desde luego, los rasgos culturales típicos de una determinada comunidad. (“Red de promotores de Derechos humanos”, citado en Pineda-Puentes, B. T., 2020)

La acción positiva, también llamada acción afirmativa, para contrarrestar la discriminación basada en el sexo, comprende medidas especiales, por lo general, provisionales, para subsanar los efectos de la discriminación pasada o continua, estableciendo de facto la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres. (OIT, 2008)



Acoso sexual y acoso sexual laboral

“El acoso sexual incluye formas sin contacto físico, como comentarios sexuales sobre partes del cuerpo o la apariencia de una persona, silbidos, peticiones de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho, y la exposición de los

órganos sexuales de una persona a otra. También incluye formas de contacto físico, como los tocamientos, los pellizcos, las palmadas o rozarse contra otra persona de manera sexual.”

ONU Mujeres. (s/f-b). [Violencia contra las mujeres](#).

El acoso sexual en el lugar de trabajo se ha definido como “el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. Es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres. (OIT. 1985)

Análisis de género

El análisis desde la óptica del género es una herramienta para diagnosticar las diferencias entre las mujeres y los hombres con respec-

to a sus características específicas en cuanto a actividades, situación, necesidades, acceso y control sobre los recursos, así como a su acceso a condiciones ventajosas para progresar profesionalmente, y a los niveles de adopción de decisiones. Permite estudiar estos vínculos y otros factores en el contexto social, económico, político y ambiental más amplio.

El análisis desde la óptica del género es el punto de partida a la hora de realizar una planificación del desarrollo sensible a las cuestiones de género. (OIT, 2008)

Como una de sus múltiples aplicaciones, el análisis de género permite visibilizar la forma en que un hecho victimizante puede afectar diferenciadamente a mujeres y hombres. De igual manera, el feminismo ha aportado el concepto de *interseccionalidad* como base referencial para distinguir otras categorías (factores) que profundizan o agravan las consecuencias resultantes de un delito o la violación de derechos humanos. (Cortés Miguel, 2020)

El análisis de género es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de de-

sarrollos, políticas, programas y legislaciones sobre los hombres y las mujeres. Este proceso se inicia con la recopilación de datos desagregados por sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en estrategias de transformación de roles, relaciones y procesos motivados por intereses individuales y colectivos.

[Profundicemos en términos de género](#) (2017)

Brechas de género

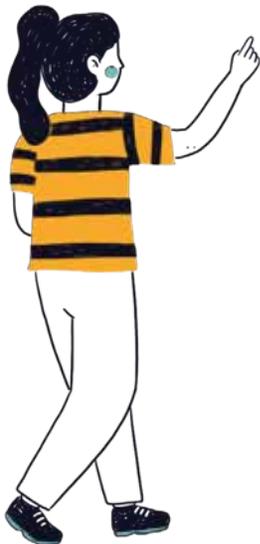
Son los diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. (Puentes, 2020)

Las brechas de género parten de desigualdades estructurales.



(ONU Mujeres, DANE y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020)

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal



La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una línea de trabajo que se impulsa como parte de las políticas de igualdad con el propósito de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado socialmente asignado a las mujeres.

La conciliación se impulsa mediante acciones que, desde el sector privado, coadyuven a que las personas puedan erradicar las tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, a través por ejemplo de: horarios mixtos, compactados o flexibles, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad o redes de cuidado comunitario o en la que se corresponsabilicen el sector público y privado, entre otras. (INMUJERES, s/f)

A lo largo del último decenio, la cuestión de la conciliación del trabajo y la vida familiar ha ido

cobrando visibilidad en los programas de políticas internacionales y nacionales. La expresión «equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar» se utiliza en los debates de política que tratan el tema de la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida. La familia constituye una parte importante de la vida personal para la mayoría de las personas a lo largo de su ciclo vital. Además, el término «conciliación» refleja las tensiones inherentes a la relación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares. (OIT & Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo TRAVAIL, 2011)

Consentimiento sexual

“No” es “no”, “sí” es “sí”. El consentimiento es un acuerdo entre personas para la realización de actos sexuales o para contraer matrimonio. Debe otorgarse de manera libre y activa; una persona que sea menor de edad o que se encuentre bajo la influencia de las drogas, o el alcohol no puede dar su consentimiento.



El consentimiento es específico, lo que significa que el otorgado a una persona no implica que se conceda a otras; también es reversible, es decir, puede revocarse en cualquier momento. (ONU Mujeres, s/f-d).

Discriminación

Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados (...) Puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra. (Chaparro Moreno, 2018)

Discriminación de la mujer

Toda aquella distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (CEDAW en INMUJERES, 2015, p. 28)

División sexual del Trabajo

Es la manera en que se organizan las tareas del ámbito privado-público en nuestra sociedad; por ello en los espacios laborales, por ejemplo, se reproducen los esquemas de discriminación basados en el género. Históricamente, el mundo ha sido construido a partir de la división de los mundos privados-público.



A lo largo de la historia se ha asumido que los hombres deben desempeñar tareas de gerencia, mando y donde se exhiban sus capacidades físicas (lo público), mientras que las tareas de las mujeres se asocian con lo doméstico y con los papeles reproductivos (lo privado) (Duarte Quapper, 2006).

La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. La distribución social de las tareas parte del sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo. La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres.

Dado que estos roles tienen una distinta valoración social, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto en desigualdad. En esta ecuación, el trabajo doméstico y de cuidados, asignado a las mujeres, ha carecido de reconocimiento y visibilidad, siendo además un trabajo no remunerado.

La desvalorización del trabajo que suelen realizar las mujeres se desplaza al espacio público y al mercado laboral, ocupando los empleos más precarios y de inferior remuneración. Aun incorporándose a actividades públicas, las mujeres siguen cargando con el trabajo doméstico y de cuidados, lo que se traduce en dobles jornadas laborales; de ahí la importancia de que las acciones y políticas públicas vayan encaminadas a no perpetuar estos roles y a combatir las desigualdades que de ellos se derivan. (INMUJERES, s/f-a)

Enfoque basado en Derechos Humanos, EBDH) o enfoque de derechos

El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promover y proteger los derechos humanos. Su objetivo es analizar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y las distri-



buciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y que a menudo resultan en grupos de personas que se quedan atrás.

Bajo el enfoque basado en los derechos humanos, los planes, políticas y procesos de desarrollo están anclados en un sistema de derechos y obligaciones correspondientes establecidas por el derecho internacional, incluidos todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, y el derecho al desarrollo. El enfoque basado en los derechos humanos requiere principios de derechos humanos (universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, participación, rendición de cuentas) para guiar la cooperación de las Naciones Unidas para el desarrollo y centrarse en el desarrollo de las capacidades de los 'titulares de deberes' para cumplir con sus obligaciones y los 'titulares de derechos' para reclamar sus derechos. (GNUDS, s/f).



Enfoque de género

Un nuevo paradigma para comprender y actuar en las dinámicas sociales, que busca enriquecer

la explicación y cambio del comportamiento diferencial de hombres y mujeres. Es la forma de observar la realidad con base en las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación. (Puentes, 2020)

Tiene, como objetivo, identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados a dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación. (DANE, s/f)

Enfoque(s) diferencial(es)

Los enfoques diferenciales son un método o herramienta de análisis que permite observar las diferencias y los modos en los que se han constituido condiciones de discriminación histórica





en contra de determinados grupos basándose en sus rasgos de carácter inmutable, los cuales causan violaciones particulares a sus derechos -ya sea directamente o por sus impactos-, y limitan la posibilidad de un desarrollo pleno de sus derechos humanos basado en el respeto al principio de igualdad y no discriminación. (Chaparro Moreno, 2018)

Según la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos, el enfoque diferencial constituye un desarrollo específico del derecho a la igualdad, según el cual individuos o grupos humanos en situaciones similares deben ser tratados de forma igual y aquellos individuos o grupos en situaciones distintas deben ser tratados de manera distinta, en relación proporcional a dicha diferencia. Por lo tanto, el enfoque diferencial tiene dos funciones complementarias entre sí: la primera como herramienta de análisis que visibiliza la discriminación contra individuos o colectivos, así como el reconocimiento de sus vulnerabilidades y vulneraciones; y la segunda, como guía para la acción que permite incorporar dicho análisis en la práctica concreta de atención, prevención, protección y garantía de derechos, en busca de una acción adecuada (RIOOD, 2022)

Enfoque diferencial de ciclo de vida o etario

Este enfoque parte de reconocer que, en general, en cada etapa del ciclo de vida, desde el nacimiento hasta el final de la vida, se tienen diferentes necesidades vitales, expectativas sociales, capacidades, y responsabilidades. Estos aspectos son dinámicos y difieren de acuerdo con el contexto social e histórico. Los datos estadísticos desagregados por rangos de edad son insumo para la comprensión de estas características y para el diseño de acciones orientadas a esas distintas etapas. (DANE, s/f-a)

Enfoque diferencial de discapacidad

El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos. (DANE, s/f-c)

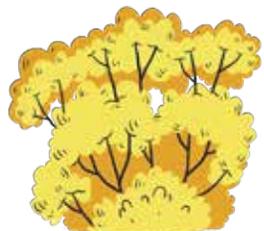


Enfoque diferencial de género

El enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación. (DANE, s/f-b)

Enfoque diferencial étnico

El enfoque étnico es otro componente del enfoque diferencial. Tiene que ver con la diversidad étnica y cultural. Esta diversidad se manifiesta en la singularidad y a la vez en la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que contribuyen a la riqueza de la humanidad. Es fuente de innovaciones, de creatividad y de mantenimiento de la necesaria diversidad biológica (IEMP, 2021).



Estereotipos de género

Son las funciones y tareas, específicas y diferenciadas asignadas social y culturalmente a las mujeres y a los hombres. Se espera que las mujeres asuman roles asociados al cuidado y mantenimiento de lo familiar-doméstico, mientras el hombre asuma tareas de proveedor y tomador de decisiones en los espacios públicos y privados. Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres.

Es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.

Los hay abiertamente hostiles como: “las mujeres son irracionales” o aparentemente benignos: “las mujeres son cariñosas”, pero ambos perpetúan las desigualdades. Por ejemplo, la visión tradicional de las mujeres como cuidadoras significa que las responsabilidades del cuidado de



los niños suelen recaer exclusivamente en ellas.

Además, agravados y cruzados con otros estereotipos tienen un impacto negativo desproporcionado en ciertos grupos de mujeres, como las mujeres de grupos minoritarios o indígenas, las mujeres con discapacidades, las mujeres de grupos de castas inferiores o con un estatus económico más bajo, las mujeres migrantes, etc.

Los estereotipos de género se refieren a la práctica de atribuir a un individuo, mujer u hombre, atributos, características o roles específicos por la sola razón de su pertenencia al grupo social de mujeres u hombres. (Duarte Quapper, 2006)



Feminicidio

La muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión. (ACNUDH, 2012)

Género

Hace referencia a la dicotomía sexual que es impuesta socialmente a través de roles y estereotipos que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos. A partir de las diferencias biológicas se construyen características, actitudes, expectativas y roles para cada sexo. Estos roles diferenciales se han construido históricamente sobre la subvaloración de los atributos femeninos respecto de los masculinos. En nuestra sociedad esta forma de organización de las relaciones sociales se mantiene justificada, invisibilizada y naturalizada de manera que se continúan legitimando y normalizando situaciones de desigualdad, injusticia y violencias contra las mujeres. Sexo y género no son lo mismo, puesto que el sexo atiende a lo biológico y el género a una construcción social. Distinguir el género como construcción social del sexo como hecho biológico, aporta al análisis de hechos que involucran relaciones entre mujeres y hombres una mirada más compleja y próxima a la realidad. (PGN, 2019)

Género: se refiere a los atributos y oportunidades sociales asociados al hecho de ser hombre



y mujer y a las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Son específicos del contexto/tiempo y se pueden cambiar. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de tomar decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural son la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad. (ONU MUJERES, s/f)



Más allá de las características biológicas del sexo, existe el género: se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídico políticas y psicológicas, es decir culturales, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser mujer u hombre. La construcción

social de la sexualidad está íntimamente ligada a los conceptos de masculinidad y feminidad. (Iniciativa Spotlight, 2020)

Identidad/es de género

Este aspecto se refiere a cómo se interiorizan los mandatos de género en nuestra subjetividad. Es la vivencia interna de una persona (de sí misma y de su cuerpo), y puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (Acosta Alzate, 2019)

Igualdad de género

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad





que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros. (ONU Mujeres, s/f-b)

Igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. (ONU Mujeres, s/f-b)

Intereses estratégicos de las mujeres

Son a largo plazo y a menudo están relacionadas con cambios estructurales en la sociedad. Se identifican mediante un análisis de la subordinación de las mujeres y las niñas en la sociedad y, cuando se abordan, deben conducir a la transformación de la división del trabajo por género y

desafiar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, niñas y niños. (UNICEF Regional Office For South Asia, 2018) [Traducción propia]

Interseccionalidad

El enfoque de interseccionalidad es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos (adaptado de Corte Constitucional-Sentencia T-141-15). (DANE, s/f-d)

El componente de género resulta vacío si no está acompañado del análisis de interseccionalidad, pues esta dupla inescindible brinda un principio de realidad muy útil para verificar cómo una situación determinada afecta de manera diferente a cada persona, según su sexo, su edad, su etnia, su estrato y el rol que desempeña en la familia y en la sociedad, y cómo la



sociedad se organiza de acuerdo con sus creencias e intereses y legitima una forma de “hacerse y de ser” hombre o mujer. Además, este enfoque contribuye a explicar cómo las relaciones entre las personas están atravesadas por el poder y cómo la inequidad en el ejercicio del mismo genera necesariamente violencia y discriminación. (PGN, 2019a)

Lenguaje no sexista /inclusivo o incluyente / lenguaje con perspectiva de género/sensible al género

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La ree-

ducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres. (INMUJERES, s/f-b)

El lenguaje con sensibilidad de género se refiere al lenguaje que coloca a mujeres y hombres al mismo nivel y que no conlleva estereotipos de género. (ONU Mujeres, s/f-a)

Machismo

Se define el machismo como un conjunto de actitudes comprendidas bajo el calificativo “prepotente”. La prepotencia implica que el hombre considera que el hogar es su dominio: “aquí el que manda soy yo, yo soy el que dice las cosas” y esto supone que quiere ser el señor y que puede hacer lo que quiera. Una voluntad descontrolada con respecto a sus propias acciones caracteriza entonces al hombre machista. De esta misma voluntad hace parte el control sobre las actividades de la mujer: “una tiene que estar sumisa a su hogar, y nada más que su hogar”. Esta condena al hogar, que al definir las caracterís-



ticas femeninas se consagra como virtud, se convierte en indicador de machismo cuando es impuesta por la voluntad de poder del hombre. (UNIFEM, UNFPA, OIM, & MDGF, 2010)

Masculinidad

La masculinidad asociada al poder, el control, el valor, el dominio de la razón, la posesión del conocimiento, el gobierno de lo público y la independencia individual, configuraron la identidad del varón.

La masculinidad hegemónica no es un tipo de carácter fijo, el mismo siempre y en todas partes. Es, más bien, la masculinidad que ocupa la posición hegemónica en un modelo dado de relaciones de género, una posición siempre disputable. Un enfoque relacional hace más fácil reconocer las difíciles compulsiones bajo las cuales se forman las configuraciones de género, la amargura, así como el placer en la experiencia de género.

La masculinidad se construye de manera permanente bajo la mirada de los otros varones,

ya que son ellos los que dan el visto bueno de lo que supone ser un verdadero hombre, a partir de una actitud vigilante que evalúa el desempeño. La utilización de estas mascararas causa en los hombres serios problemas emocionales y psicológicos a largo plazo, por lo tanto, es necesario avanzar en la construcción de masculinidades alternativas, menos violentas y más afectivas.

La masculinidad hegemónica va más allá de la agresividad y la dominación, dado que también supone una legitimación del poder masculino a través de las organizaciones sociales y la cultura. (Iniciativa Spotlight, 2020)

Masculinidades alternativas

La masculinidad alternativa busca dejar la represión de emociones, otros intereses que no necesariamente se encuentran ligados a los estereotipos sociales, las transformaciones del concepto de hombre a lo largo del tiempo han sido cambiantes. Esta nueva forma de ejercer la masculinidad conlleva a los hombres a encontrar transformaciones creativas de los conflictos



donde no debe prevalecer la virilidad, fuerza física o muestras de exposición al peligro como ejemplo de virilidad para socializar.

Estos tipos de masculinidades están representadas por los hombres que trabajan más activamente contra la violencia de género junto con las mujeres. Se alejan de personas con valores no igualitarios o de aquellos que son violentos, y buscan relaciones de igualdad basadas en el deseo y el amor. (Iniciativa Spotlight, 2020)



Micromachismos

Constituye la base y caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género o misoginia: maltrato psicológico, simbólico, emocional, físico, sexual y económico, que serían normalizados. Se trataría además de prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia machista denunciadas y condenadas habitualmente.

“Todos los días hacemos o decimos cosas que refuerzan las desigualdades...estos gestos, di-

chos conductas y actitudes de violencia sutil son llamados, micromachismos, y por la cotidianidad suelen pasar desapercibidos”.

(Garza y Derbez, 2020, p.12)

Movimientos de mujeres

En el ámbito nacional y mundial, los movimientos de mujeres han impulsado la acción a favor de la igualdad de género. En países y localidades, los defensores y defensoras de los intereses de las mujeres suelen conocer mejor las deficiencias a las que se enfrentan mujeres y niñas, y saben bien qué medidas se deben adoptar para promover sus derechos. Al presionar a favor del cambio y la rendición de cuentas, desarrollan aptitudes de liderazgo; a su vez, algunas utilizan estas aptitudes para introducirse en el entorno político y transformarlo. (ONU Mujeres, s/f-d)



Necesidades prácticas de las mujeres y las niñas

Son las necesidades inmediatas percibidas, como el agua, la vivienda, la ropa, la atención sanitaria básica y los alimentos. Se basan en los roles existentes de las mujeres y las niñas (dentro de la división sexual del trabajo) y no cuestionan su posición de subordinación. Estas necesidades surgen de los roles reproductivos y productivos de las mujeres y las niñas y los refuerzan. La identificación de las necesidades prácticas muestra grandes similitudes en las diversas culturas: un adecuado suministro de alimentos, un acceso conveniente al agua potable y todas las necesidades derivadas de las responsabilidades de las mujeres para el bienestar de la familia y la comunidad, el cuidado y la educación de los niños. No obstante, en diferentes momentos pueden tener prioridad diferentes necesidades prácticas, y la línea divisoria entre necesidad y lujo nunca es clara. (UNICEF Regional Office For South Asia, 2018)

Revictimización

La revictimización es también conocida como « segunda violación » o victimización secundaria. Se presenta cuando se maltrata a la víctima dudando de su veracidad, atribuyéndole la culpa, perpetuando los sufrimientos causados por el delito. Incide en este tema la hostilidad del sistema de justicia y la falta de preparación de los servidores públicos, y otros aspectos como la falta de recursos para la debida atención de la víctima. (Diccionario Jurídico, 2020)

Hace referencia a un patrón en donde la víctima de un abuso o crimen tiene una probabilidad más alta de volver a ser victimizada. En el caso de Colombia, también tiene un contexto legal, frente a la Ley 1448 de 2011, en donde el Estado debe proteger a personas registradas como víctimas de volver a ser victimizadas en otro evento. Otros tipos de revictimización incluyen abuso sexual y violencia doméstica, entre otros.

Los factores que causan la revictimización son variables según el tipo de evento. Típicamente se da porque los factores de riesgo que condujeron a la

victimización original siguen estando presentes en el entorno de la persona, sin haber sido mitigados o cambiados. (iMMAP-Colombia Wiki, s/f)

Normas y mandatos género

Son creencias informales, profundamente arraigadas y ampliamente aceptadas sobre los roles de género, las relaciones de poder, los estándares o expectativas que rigen los comportamientos y prácticas humanas en un contexto social particular y en momentos particulares. Son ideas o ‘reglas’ sobre cómo se espera que sean y actúen las niñas, los niños, las y los adolescentes, las mujeres y los hombres. Las personas internalizan y aprenden estas ‘reglas’ a una edad temprana. Sustentan una jerarquía de poder y privilegio que típicamente favorece lo que se considera ‘de hombres’ o lo masculino sobre lo femenino o ‘de mujeres’, reforzando una desigualdad sistémica que socava los derechos de mujeres y niñas y restringe las oportunidades de las mujeres, los hombres y las minorías de género para expresar su ser con autenticidad. (UNICEF, s/f)



Patriarcado

La noción de patriarcado hace referencia a las estructuras institucionales e ideologías que mantienen y fundan la dominación sobre las mujeres y la desvalorización de lo femenino en cada cultura y sociedad. (Quapper, 2006)

Término originalmente derivado de la palabra *Patriarca*; es utilizado en los años 70 por los estudios feministas y de género para hacer referencia a una estructura de organización y dominación sexo-género en el que prevalece la autoridad y el poder de los hombres y lo masculino; mientras las mujeres son despojadas del ejercicio de libertades, derechos, poder económico, social o político.

Gerda Lerner (1986) definió al patriarcado como: “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”. (citada en Glosario para la igualdad, s/f)



Sexismo

El sexismo se refiere a las creencias que se fundan en mitos como la superioridad masculina, produciendo un conjunto de privilegios para este grupo al que se considera superior. (Duarte Quapper, 2006)



Sistema sexo-género

La conjunción de los elementos de sexo y género configuran un sistema de ordenamiento de lo social que se denomina “sistema sexo-género”. Es un estructurador social, es decir un ordenador que agrupa los “arreglos” (acuerdos tácitos o explícitos), que han hecho las sociedades sobre: Normas sociales y roles asignados a hombres y mujeres; elementos simbólicos sobre lo masculino y lo femenino; imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, y sus diversidades, e identidades dominantes asociadas a las relaciones de poder entre lo masculino y lo femenino e intragéneros. Estos “acuerdos sociales” posicionan una división binaria artificial

de ser “hombres o masculino”, y “mujeres o femenino”. (Duarte Quapper, 2006)

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

Es una de las dimensiones menos reconocidas de la contribución de las mujeres al desarrollo y a la supervivencia económica de los hogares. Más aún, el cuidado no remunerado sigue siendo el impuesto oculto y más alto de las mujeres en términos económicos y de tiempo. Las responsabilidades y tiempo dedicado al hogar o al cuidado de personas dependientes, sin recibir remuneración alguna, restringe notablemente la posibilidad de las mujeres de contar con ingresos propios, de buscar opciones en el mercado laboral, de participar plenamente en la política y la sociedad, al mismo tiempo que las relega de la protección social indispensable para la satisfacción autónoma de sus necesidades.

Se refiere al trabajo que se realiza sin pago alguno.





Se desarrolla mayoritariamente en la esfera privada (hogares) por mujeres.

Se refiere tanto a las labores domésticas como a las de cuidado de personas dependientes (niñas/os, ancianas/os, personas con discapacidad o personas enfermas).

Se mide cuantificando el tiempo que una persona dedica a las labores domésticas y al trabajo de cuidado sin recibir pago o remuneración alguna. (ONU-Mujeres, s/f-c)

Esta definición agrupa una serie de labores asignadas social e históricamente a las mujeres, que requieren tiempo, esfuerzo y una carga mental, es decir, una preocupación constante para realizarlas. Por ende, se consideran un trabajo, mismo que es invisibilizado, sin un reconocimiento simbólico o monetario, en otras palabras, es un trabajo hecho sin pago alguno. La definición incluye labores del trabajo doméstico, aquellas asociadas al mantenimiento del hogar como limpiar y organizar la casa, pagar facturas, comprar los alimentos o enseres del hogar, o buscar agua o leña para cocinar. Y labores del trabajo de cuidado como cuidar y atender a otras per-

sonas, mascotas, o jardín, labores como criar, asear, vestir, organizar ropa, alimentar, escuchar o aconsejar, encargarse del cuidado de menores de edad, personas de tercera edad, con diversidad funcional o condiciones médicas.

El asumir mayoritariamente el Trabajo Doméstico y de Cuidados es uno de los mayores obstáculos para la igualdad de las mujeres. Pues, les dificulta lograr estabilidad en un trabajo remunerado o incluso, realizar una doble jornada laboral al llegar a casa luego de trabajar. Por ende, tal demanda de tiempo, esfuerzo y atención tiene repercusiones en su participación en espacios educativos, laborales, políticos. De ahí, la importancia de una redistribución del Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado, por género e integrantes del hogar, así como la por parte del Estado. (OEM, Observatorio para la Equidad de las Mujeres, Colombia)

Transversalizar el género

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene



para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”. (OIT, s/f).

Violencias en razón del género y el sexo / contra mujeres y niñas



La violencia contra mujeres y niñas es una de las violaciones a los derechos humanos más sistemáticas y extendidas. Está arraigada en estructuras sociales construidas en base al género más que en acciones individuales o acciones al azar; trasciende límites de edad, socio económicos, educacionales y geográficos; afecta a

todas las sociedades; y es un obstáculo importante para eliminar la inequidad de género y la discriminación a nivel global. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006)

El Artículo 2o. De la [Ley 1257 de 2008](#) de Colombia la define como “cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.”

Frecuentemente los términos “violencia basada en género” y “violencia contra las mujeres” son usados de modo indistinto en la bibliografía y por los abogados, sin embargo, el término “violencia basada en género” se refiere a aquella dirigida contra una persona en razón del género que él o ella tiene, así como de las expectativas sobre el rol que él o ella deba cumplir en una sociedad o cultura. La violencia basada en el género pone de relieve cómo la dimensión de género está presente en este tipo de actos, es decir, la relación entre el estado de subordinación femenina en la sociedad y su creciente



vulnerabilidad respecto a la violencia. Sin embargo, resulta importante advertir que tanto hombres como niños también pueden ser víctimas de la violencia basada en el género, especialmente de la violencia sexual.

En escenarios de conflicto y posteriores a éstos, así como en escenarios de emergencia, el término violencia sexual basada en género (VSBG) es comúnmente usado. La violencia sexual en estos escenarios es mayormente cometida contra mujeres y niñas. (Definición de la violencia contra las mujeres y niñas. (s/f).

Tipos de Violencias contra mujeres y niñas

Violencia económica

Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.



Violencia psicológica

Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.

Violencia emocional

Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.

Violencia física

Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole aten-



ción médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.

Violencia sexual

Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

ONU Mujeres.(s/f). [Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas.](#)



4 Herramientas de la PGN para la Garantía de los Derechos de las Mujeres, las niñas, los niños y adolescentes.



El presente apartado reúne algunas de las resoluciones y documentos correspondientes a la institucionalización de la política interna mediante la cual la PGN se propone cumplir con los mandatos orientados a lograr la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres, las niñas, los niños y los adolescentes. Conocerlos y aproximarse a los textos puede servir de herramientas para los funcionarios y las funcionarias de la Procuraduría General de la Nación.

El Estado colombiano ha ratificado diversos acuerdos y convenciones Internacionales mediante las cuales se obliga a adoptar todas las medidas, tanto en los ámbitos públicos como en los privados, necesarias para eliminar la desigualdad y la discriminación por razones de género, así como para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género. Sobre el vasto marco jurídico internacional y nacional se ha escrito mucho, por ello invitamos a revisar las tablas que generosamente la [Rama Judicial desde la Comisión Nacional de Género](#) ha construido. Asimismo, el apartado de Referentes Legislativos (páginas 31-39) del documento de los [Lineamientos para la incorporación del](#)



enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en la funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la PGN contiene la información sucinta que sirven como herramientas para las y los funcionarios de la PGN.

2019 – Directiva PGN 18 de 2019

La PGN solicitó a las administraciones territoriales, entregar y recibir los asuntos relacionados con la niñez, adolescencia, juventud, familia, mujeres, discapacidad y del plan de desarrollo local, con la inclusión de estas poblaciones y los de su familia.

2019 - Resolución 1050

Por medio de la cual se crea el **Comité de Articulación Interna** para la Garantía de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Prevalencia de los Derechos de la Niñez, se adopta **la ruta contra el acoso sexual** al interior de la entidad, se modifica la identificación de una Procuraduría Delegada y se dictan otras disposiciones.

2019 – Resolución 1057 de la PGN

Es el instrumento marco más reciente que permitió diseñar los instrumentos por medio de los cuales se estructuran los mecanismos para la protección de los derechos de las mujeres, niñas y niños tanto a nivel organizacional (interno) como a nivel social (externo).

2019 – Ruta de atención para la atención de víctimas de acoso sexual al interior de la PGN

Contiene las pautas que se deben tener en cuenta en las fases de recepción de la queja (caracterización, entrevista y registro del caso); de articulación con otras entidades para garantizar una atención integral a la víctima (Instituciones de Salud, Fiscalía, Defensoría del Pueblo, etc.); en la fase de investigación disciplinaria (v. gr.: los principios que deben observarse para incorporar el enfoque de género en la actuación y la consideración de la víctima como sujeto procesal); y finalmente, señala las medidas de



protección, restablecimiento de derechos y de seguimiento que se deben adelantar.

Establece la figura de la Dupla de Atención, una respuesta multidisciplinaria frente a las necesidades, inquietudes y requerimientos (apoyo psicosocial, orientación jurídica, protección y acompañamiento) de las víctimas de acoso sexual en la entidad.

GENERALIDADES DE LA RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL AL INTERIOR DE LA PGN

¿QUIÉN PUEDE INTERPONER UNA QUEJA ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL?

Toda persona que haya sufrido o sospeche haber sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral de la PGN.

Toda persona que haya presenciado o sospeche haber presenciado un acto de acoso sexual en el ámbito laboral de la PGN, deberá informar a la dupla de atención de casos de acoso sexual.

¿CONTRA QUIÉN SE PODRÁ INTERPONER UNA QUEJA SOBRE UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL?

Contra cualquier funcionaria o funcionario de la PGN, que haya cometido o se sospeche haya cometido una conducta constitutiva de acoso sexual, sin importar el tiempo que haya transcurrido desde su ocurrencia. El presente protocolo podrá activarse ante las conductas de acoso sexual cometidas en el ámbito laboral, sin importar el horario (dentro del horario laboral o fuera de él) y el lugar de la comisión (tanto dentro de las instalaciones de la PGN, como fuera de ellas).

¡OJO SUPER HERRAMIENTA!

2019 – Lineamientos para la incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niños, niñas y adolescentes en la función preventiva, disciplinaria y en la función de intervención judicial y administrativa de la PGN

Se dictan pautas básicas para cuando la Procuraduría, como ente de control, atienda mujeres, niños, niñas y adolescentes que toquen las puertas de la entidad en cualquiera de sus funciones misionales o como primer respondiente



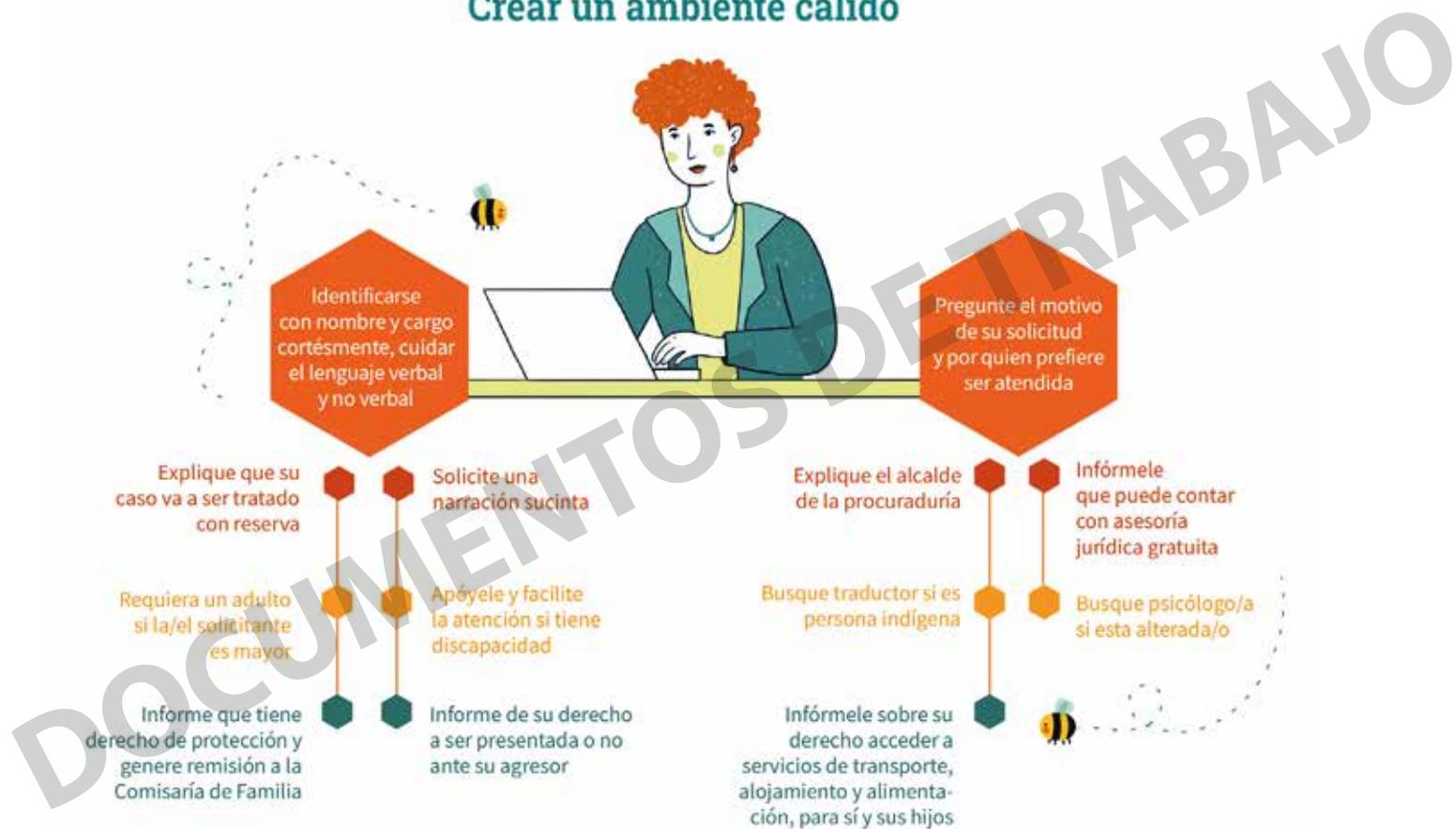
de un asunto que no es de su competencia. Así mismo, dicta patrones que deben observarse en desarrollo de la función preventiva, disciplinaria y de intervención judicial.

En relación con esta última impone la obligación de verificar que el tratamiento judicial contra la mujer, en razón a su género, sea orientado con enfoque de género con el fin de verificar que en la administración de justicia se presenten decisiones discriminatorias, fijando el deber de hacer una alerta explícita dentro del proceso cuando dicha vulneración sea advertida, para lo cual establece los supuestos fácticos en que se presenta. Por último, se condensa las facultades jurídicas de acompañamiento a la víctima que el Ministerio Público puede ejercer.

Se establece que el seguimiento de dichos lineamientos estará a cargo de Comité de Articulación Interna para la Garantía de los Derechos Humanos de las mujeres y Prevalencia de los derechos de la Niñez de la PGN.



Crear un ambiente cálido



Fuente: Lineamientos para la incorporación del enfoque de derechos humanos 2019, p.49

2020 – Directiva PGN 002 de 2020

Directiva que solicita a las entidades del orden nacional, departamental y municipal incluir en sus respectivos planes de desarrollo los derechos de niñas, niños, adolescentes, mujeres, mayores y personas en condición de discapacidad teniendo en cuenta el componente diagnóstico y estratégico.

2020 – Directiva 022 de 2020

Se reitera a los gobernadores y alcaldes el cumplimiento de la directiva 002 de 2020, se solicita ajustar el diagnóstico de atención a las mujeres, víctimas de violencia en razón del sexo y el género, conforme a las situaciones derivadas de la emergencia sanitaria por el Coronavirus; asegurar que el plan de desarrollo territorial incluya un capítulo para la prevención y atención para las mujeres víctimas de la violencia y se programen recursos para dicho fin, generando una oferta de cuidados. Así mismo, solicita velar por la especial protección a mujeres rurales, cam-

pesinas, afrodescendientes e indígenas que tengan un reconocimiento e inclusión especial en los ejercicios de planeación e inversión como actoras de procesos de cambio, constructoras de paz y agentes indispensables en la sostenibilidad, desarrollo y transformación del campo colombiano y las familias campesinas.

2020 – Directiva 033 del 3 de diciembre de 2020

Por medio de la cual se exige a las entidades del orden nacional y a las gobernaciones y alcaldías, autoridades de los pueblos indígenas; autoridades de los pueblos afrocolombianos, raizales y palenqueros; autoridades del pueblo Rom el cumplimiento de la garantía de los derechos de niños, niñas, adolescentes frente a todas las formas de violencia en razón de género, especialmente violencias sexuales, y la eliminación del matrimonio y las uniones tempranas, en especial a quienes se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad.



2020 – Resolución 0376 de 2020

Por medio de la cual se institucionaliza en la PGN la **política interna por la garantía de los Derechos de las mujeres y la niñez**, la cual se encuentra a cargo de la Procuradora Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la adolescencia, la familia y las mujeres.

11 COMPONENTES DE LA POLÍTICA INTERNA INSTITUCIONAL POR LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y LA NIÑEZ (PIMN)

- 1. Deber de los funcionarios de respetar los derechos fundamentales;*
- 2. Cero tolerancia institucional contra la discriminación, violencia y explotación contra las mujeres, niñas;*
- 3. Promover la igualdad y respeto entre los funcionarios;*
- 4. Incorporar los lineamientos de los derechos humanos de las mujeres y la niñez en todas las actuaciones de la PGN (preventiva, disciplinaria y de intervención);*
- 5. Capacitación para los funcionarios en Derechos Humanos;*
- 6. Las comunicaciones internas deben evitar lenguaje sexista, discriminatorio o revictimizante;*

7. Articular acciones para las poblaciones de especial protección constitucional;

8. Ajustar sistemas de información para caracterizar las víctimas y ciudadanía entendida;

9. Protección de los/las funcionarios/as para evitar la discriminación, y el desarrollo de programas para compatibilizar su vida laboral y familiar;

10. Atención Integral a víctimas de acoso sexual, y

11. Evaluación en los avances de la política.

2021 – Estrategia PROMUJERES

El objetivo de la estrategia es implementar ocho ejes de acción en la lucha contra la violencia y género, como son:

8 EJES DE LA ESTRATEGIA PROMUJERES

1. Fortalecimiento de las capacidades de funcionarios y funcionarias de la Procuraduría que permita atender, intervenir y disciplinar desde un enfoque diferencial y de derechos humanos las violencias en razón del género y el sexo contra niñas, adolescentes y mujeres.

2. Implementación de un canal de comunicación directo con las mujeres y organizaciones de

mujeres, para atender sus diferentes solicitudes, brindar información adecuada, transparente y oportuna y la priorización de casos para seguimiento, vigilancia y control.

3. Incidencia, seguimiento y control frente a las políticas públicas, presupuestos, planes de desarrollo, programas y acciones para que desde la educación en la infancia y en todos los ámbitos de lo público, se erradique el machismo y la cultura patriarcal, como raíz de todas las violencias y así mismo para buscar la efectiva prevención, atención y judicialización de estas violencias.

4. Impulso del fortalecimiento de la administración de la justicia, apuntando a que más personal y personal formado, ejerza sus funciones desde un enfoque diferencial de derechos humanos de las mujeres, debida diligencia, oportunidad y no revictimización. y seguimiento y control estricto frente a las rutas de atención integral de las violencias en razón del género y el sexo contra las mujeres y la niñez (VBGS).

5. Conformación de grupo destacado y cualificado de Procuradores Judiciales Penales y de Familia que ejercerán la función de intervención judicial y administrativa en casos de violencias en razón del género y el sexo contra las mujeres y la niñez priorizados (VBGS).

6. Refuerzo de la función disciplinaria que permita adelantar más y oportunas investigaciones y sanciones disciplinarias contra funcionarios y

funcionarias que revictimicen, omitan sus deberes o actúen sin la debida diligencia en el abordaje de las VBGS.

7. Promoción de la superación de las brechas de género para la protección, el acceso y sostenibilidad de las mujeres en cargos de alto nivel, de elección popular y de participación pública. Abordaje de la discriminación y la violencia política contra las mujeres por el hecho de ser mujeres.

8. Trabajo conjunto con los medios de comunicación para que informen las violencias respetando la dignidad humana de las víctimas y desde un verdadero enfoque de derechos humanos, diferencial y corresponsable en la superación de las violencias (VBGS).



5 Indicadores de Seguimiento de la Política Interna Institucional por la Garantía de los Derechos de las mujeres y la niñez



El presente apartado propone algunos indicadores de *proceso y resultado* a las acciones y objetivos plasmados en el plan de acción 2022 de la Delegada para la defensa de los derechos de la infancia, la adolescencia, la familia y las mujeres. Los cuales responden a las recomendaciones de la Investigación que adelanto el IEMP y la Delegada de Familia en el 2021. Dichas recomendaciones se encuentran vinculadas con los componentes de la Política interna institucional por la garantía de los derechos de las mujeres y la niñez y la estrategia Promujeres.

Asimismo, se realizó un taller de corte participativo (en octubre del 2022) con personal de: la Delegada de Familia, de la División de Gestión humana y del IEMP, con el objetivo de proponer indicadores para dicho documento. Con la premisa de que al realizar las acciones del plan de acción se fortalece la implementación de la PIMN y de la estrategia Promujeres.



Indicadores del plan de acción delegada de familia relacionados con los componentes de la pimn-promujeres

I.- PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO: Elaboración participativa de un plan de acción que aplique las recomendaciones y estrategias propuestas en el estudio a fin de lograr el afianzamiento y promoción cultural de los programas institucionales de enfoque de género, que a la vez faciliten su promoción, conocimiento, aceptación e implementación de la PIMN en las actividades cotidianas propias de la PGN. Para implementar las recomendaciones emitidas.

Acción	Indicador
Elaborar plan de acción.	Porcentaje de elaboración del plan de acción respecto al 100% en el año 2022 Lista de recomendaciones efectivamente implementadas conforme al plan de acción 2022 por dependencia, equipos y grupos de trabajo según corresponda.
Socialización del informe de recomendaciones de la Consultoría del 2021 realizada por el IEMP.	Porcentaje de acciones de socialización en relación a las programadas
Aprobación y consolidación del Plan de acción por IEMP, PDIAFM y BIENESTAR.	Porcentaje de acciones de consolidación en relación a las programadas al año

II.- LA COMUNICACIÓN

OBJETIVO: Difundir la PDIAFM y sensibilizar sobre los derechos de las mujeres, en el marco de la Implementación de la estrategia Promujeres, las medidas contra la discriminación, el acoso y los mecanismos de retroalimentación sobre la implementación de la política.

Acción	Indicador
Envío de oficio interno a la oficina de Prensa	Oficio interno a la oficina de prensa enviado
Reunión con el equipo de trabajo y lluvia de ideas.	Lista de asistentes a la reunión y registro de lluvia de ideas
Diseño de Campaña: contenido (Interactiva, Derechos de las mujeres, lenguaje inclusivo, protocolo de acoso sexual, estrategia Promujeres y PI, objetivos, tiempo, público, medios, recursos, difusión Evaluación.)	Documento con el diseño de campaña Porcentaje de participantes en los eventos en relación al total Número de instrumentos de difusión difundidos al año Listado de medios de comunicación involucrados efectivamente en la emisión de la Campaña de comunicación.
Sensibilizar para motivar que las personas se unan.	Porcentaje de personas sensibilizadas respecto al total
Construcción del calendario de la campaña	Calendario construido
Gestión de incentivos para la encuesta de percepción	Número de acciones que impulsen la gestión de incentivos
Construcción de encuesta de percepción	Encuesta de percepción diseñada Número de funcionarios y funcionarias que responden la encuesta de percepción. Nivel de conocimiento de las y los funcionarios sobre DDHH de las mujeres y asuntos de género, por sexo, edad y área Porcentaje de funcionarios y funcionarias que presentan un alto conocimiento sobre derechos de las mujeres en la encuesta posterior a la campaña de comunicaciones.
Verificación de estrategias que propendan por la inclusión y diversidad	Porcentaje de estrategias instrumentadas o diseñadas Número de participantes que asisten a los encuentros regionales



Indicadores del plan de acción delegada de familia relacionados con los componentes de la pimn-promujeres

III.- LA CAPACITACIÓN

OBJETIVO: Capacitar a funcionarios y funcionarias en derechos humanos de las mujeres.

Acción	Indicador
Apoyo a la Cátedra Carlos Mauro Hoyos (CMH) referida a la cultura organizacional desde una perspectiva de los enfoques de derechos, de género y territorial. <i>(Se sugiere que las Cátedras tengan una encuesta de conocimiento).</i>	Número de (CMH) realizadas en el 2022 con temas de género Número de personas que se conectaron a las CMH (Primer y segundo encuentro de la Cátedra Carlos Mauro Hoyos sobre derechos de las mujeres, institucionalidad y desafíos)
Capacitar a agentes de cambio y/o a otros y otras funcionarias de la entidad.	Número de personas que se conectaron a la Jornada de Reflexión “Mujer, Etnia y Territorio” Número de sesiones de capacitaciones para funcionarios (as) Número de capacitaciones en temas de género en el periodo correspondiente (al menos dos capacitaciones anuales) Número de agentes de cambio que recibieron capacitación en el 2023
Construir un módulo de capacitación virtual, interactivo, sostenible, por niveles, que permita a todos los funcionarios y funcionarias capacitarse en el tema	Número de funcionarios y funcionarias que acceden y completan satisfactoriamente el módulo de capacitación virtual, interactivo, sostenible, por niveles, que permita a todos los funcionarios y funcionarias capacitarse en el tema Número de personas que completaron de forma satisfactoria el semáforo de conocimiento del módulo de capacitación.
Diferenciación de las Temáticas relacionadas con la Política Interna de mujer, que se abordaron en las Cátedras (CUALITATIVA)	Análisis documentado de temáticas diferenciadas

IV.- CONTINUIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO: Desarrollar la segunda fase de la investigación que tiene como objetivo la construcción de comunidades de aprendizaje que polinicen elementos básicos de la PIMN y la Estrategia Promujeres, así como una mayor sensibilización en los temas de derechos humanos de las mujeres.

Acción	Indicador
Prueba piloto en el territorio y en sede central de conformación de comunidades de aprendizaje	Informe sobre los resultados de la investigación realizada

V.- FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

OBJETIVO: Aumentar el recurso humano de la Procuraduría Delegada para la defensa de los derechos de la infancia, la adolescencia, la familia y las mujeres.

Acción	Indicador
Aumentar el recurso humano de la Procuraduría Delegada para la defensa de los derechos de la infancia, la adolescencia, la familia y las mujeres	Porcentaje de servidores(as) que ingresan a la PDIAFM en 2022 y en 2023 Porcentaje de servidores(as) que mejoran sus conocimientos en derechos de las mujeres Porcentaje de servidores(as) capacitados Equipo de derechos de las mujeres de la PDIAFM fortalecido con más personal cualificado

VI.- TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE DERECHOS DE LAS MUJERES

OBJETIVO: Considerar los espacios ya establecidos para transversalizar el enfoque de derechos de las mujeres en la PGN .



Indicadores del plan de acción delegada de familia relacionados con los componentes de la pimn-promujeres

Acción	Indicador
Elaborar pautas o lineamientos para que todas las dependencias en las reuniones de análisis estratégico, conversatorios éticos, comité de articulación, aborden reflexiones sobre los derechos de las mujeres, la igualdad y la equidad.	Documento guía elaborado Aplicar Pre test y post test dirigido a los servidores que evidencie la apropiación de contenidos Numero de actividades donde se presentan las cápsulas de información Número total de actividades Porcentaje de líderes de dependencia capacitados respecto al total
<p>VII.- CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE LA POLÍTICA INTERNA OBJETIVO: Construir indicadores que permitan realizar seguimiento a largo plazo de la Política Interna Institucional por la garantía de los derechos de las mujeres y la niñez.</p>	
Acción	Indicador
Diseño de indicadores para evaluar la implementación de la política Interna Institucional por la garantía de los derechos de las mujeres y de la niñez a largo plazo.	Porcentaje de acciones que lleven a la conceptualización, diseño y validación de una Matriz de Indicadores Matriz de indicadores revisada, validada, aprobada por todas las instancias correspondientes.
<p>VIII.- POLÍTICA DE INCENTIVOS OBJETIVO: Implementar eficazmente la política interna institucional</p>	
Acción	Indicador
Diseñar incentivos o estrategias que permitan implementar de forma más eficaz la política interna institucional	Estrategia de incentivos diseñada y aplicada
<p>IX.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR OBJETIVO: Conciliar la vida laboral y familiar de funcionarias y funcionarios, permitiendo la equidad e igualdad en reparto de tareas familiares, y permitiendo superar la carga de cuidado y las segunda y tercera jornadas (asignada exclusivamente a las mujeres).</p>	
Acción	Indicador
Diseñar e implementar eficazmente una política de conciliación de la vida laboral y familiar al interior de la PGN	Política de conciliación con corresponsabilidad de la vida laboral y familiar al interior de la PGN o de salario emocional creada e implementada (en el año 2023).
<p>X.- CREACIÓN DE LA PROCURADURÍA DELEGADA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES OBJETIVO: Conformar la Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de las mujeres</p>	

Indicadores del plan de acción delegada de familia relacionados con los componentes de la pimn-promujeres

Acción	Indicador
Creación de una Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de las mujeres o XI.- CREACIÓN DEL COMITÉ DE ARTICULACIÓN EN ASUNTOS DE LA MUJER OBJETIVO: Articular varias dependencias de la Procuraduría en los temas referentes a mujer y niñez	Diseñar el proceso para la construcción de la Procuraduría en cuestión
Acción	Indicador
Conformar la agenda del comité de articulación que ya existe, para que las sesiones por venir cuenten con nutrida asistencia.	Diseño de la agenda para las siguientes sesiones del comité
XII.- TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE DISCAPACIDAD OBJETIVO: Involucrar la temática de discapacidad como un asunto relevante para esta PIMN, tanto a nivel de las trabajadoras como de familiares ACCIÓN Transversalizar en todas las anteriores acciones el enfoque de discapacidad	INDICADOR Número de acciones concretas para realizar la transversalización del enfoque de discapacidad en el desarrollo de la política e implementarlas.



Bibliografía



ACNUDH. (2012). Indicadores de derechos humanos. Guía para la medición y la aplicación. Recuperado de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf

ACNUDH. (s/f). Recuperado el 23 de noviembre de 2022, de OHCHR website: <https://www.ohchr.org/es/about-us/history/vienna-declaration>

ACNUR. (2018). Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género. Recuperado de <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2018/11627.pdf>

Aguayo, F., Lastra, V., Bravo, S., & Mendoza, D. (s/f). Masculinidades y prevención de la violencia machista. Recuperado de <https://www.csj.gob.sv/wp-content/uploads/2021/11/Boletin-Catedra-Universitaria-72-2021-del-30.11.2021-Masculinidades-y-prevencion-de-la-violencia-machista.pdf>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (9 de mayo de 2022). Caja de herramientas para la transversalización de los enfoques de género y diferencial en los procesos de investigación. Recuperado de <https://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/mediciones/publicaciones/boletin?download=831:caja-de-herramientas-para-la-transversalizacion-de-los-enfoques-de-genero-y-diferencial-en-los-procesos-de-investigacion>

Acosta Alzate, S. (2019). Glosario de la diversidad sexual. Recuperado de <https://www.senalcolombia.tv/general/glosario-de-la-diversidad-sexual>

Arango Gaviria, L. G. (2016). Género, discriminación étnico-racial y trabajo en el campo popular-urbano: experiencias de mujeres y hombres negros en Bogotá. La Manzana De La Discordia, 2(2), 37-47. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v2i2.1400>



Arango, R. M. (2017). Revictimización, causa por la que las mujeres no denuncian violencia. Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de [Elcolombiano.com](https://www.elcolombiano.com/antioquia/revictimizacion-causa-por-la-que-las-mujeres-no-denuncian-violencia-YG6594133) website: <https://www.elcolombiano.com/antioquia/revictimizacion-causa-por-la-que-las-mujeres-no-denuncian-violencia-YG6594133>

Asociación Global e-Quality. (2010). Guía para la elaboración de indicadores de género (IG). Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha.

Benavente R., María Cristina, Valdés B. Alejandra. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género Un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile: CEPAL.

Bolaños, T., & Flisi, I. (2017). Enfoque diferencial e interseccional. Bogotá: UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS, MAX PLANCK FOUNDATION FOR INTERNATIONAL PEACE AND THE RULE OF LAW.

Bonino Méndez, L. (1998). Micromachismos: La violencia invisible en la pareja. Recuperado de http://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf

Cárdenas, A. (2015). Enfoque diferencial y discapacidad. Recuperado de <https://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Biblioteca-Digital/RIDE/DE/PS/enfoque-diferencial-y-discapacidad.pdf>

CARE Insights. (s/f). In Practice: Rapid Gender Analysis in 5 steps. Recuperado de <https://insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis?highlight=YToxOntpOjA7czo0OiJyZ2EiO30=>

CARE International. (s/f). Key tools and other resources. Recuperado el 13 de octubre de 2022, de Care Emergency Toolkit website: <https://www.careemergencytoolkit.org/gender/gender-in-emergencias/8-key-tools-and-other-resources/>

Carta de las Naciones Unidas. (5 de mayo de 2022). Recuperado el 3 de noviembre de 2022, de [Wikisource.org](https://es.wikisource.org/w/index.php?title=Carta_de_las_Naciones_Unidas&oldid=1230663#) website: https://es.wikisource.org/w/index.php?title=Carta_de_las_Naciones_Unidas&oldid=1230663#

Chaparro Moreno, L. R. (2018). El principio de igualdad y no discriminación y los enfoques diferenciales como herramienta. En J. E. Carvajal Martínez (Ed.), Tendencias actuales de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario en Colombia (pp. 155–180). Recuperado de https://www.academia.edu/attachments/60411240/download_file?st=MTY2ODc2MzE3OSwyMDEu-MTM3LjEwMi4xNTIsNjIzNDE4Mw%3D%3D&s=profile&ct=MTY2ODc2MzE4NSwxNjY4NzYzYmJyLDYyMzQxODM=

CNDH (2016). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

Comisión Legal para la Equidad de la Mujer. (2021). Avances por los Derechos de las Mujeres. Reflexiones desde el Congreso de la República de Colombia 10 años de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer. Recuperado de https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_183.pdf

Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH. (2021). Lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista. Recuperado de <https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/UTIG/Libros/LSELIYNS.pdf>



Comisión Nacional de Género Rama Judicial. (s/f-a). Instrumentos Jurídicos por el Derecho a la Igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en beneficio de los Niños, Niñas y Adolescentes.

Comisión Nacional de Género Rama Judicial. (s/f-b). Normatividad - Instrumentos Internacionales. Recuperado el 15 de octubre de 2022, de Comisión Nacional de Género Rama Judicial website: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/instrumentos-internacionales>

Consejería Presidencial para Derechos Humanos. (2015). Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034. Recuperado de https://derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf

Consejo Superior de la Judicatura (s/f). Ciclo de videoconferencias de la aplicación del enfoque de género en caso de violencia contra las mujeres periodistas (Corte IDH, Caso Bedoya Lima Y Otra Vs Colombia). Recuperado el 26 de noviembre de 2022, de Gov.co website: <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/noticia/ciclo-de-videoconferencias-de-la-aplicacion-del-enfoque-de-genero-en-caso-de-violencia>

Conversatorio sobre Enfoque Diferencial Étnico en la Administración de Justicia: “Alcances y Expectativas de la Justicia Propia Afrocolombiana”. Transmisión via streaming. (s/f). Recuperado el 26 de noviembre de 2022, de Gov.co website: <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/node/2300>

Corte Constitucional. (1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf>

Cortés Miguel, J. L. (2020). Género, interseccionalidad y el enfoque diferencial y especializado en la atención a víctimas. Revista Digital Universitaria 21(4). Recuperado el 1 de noviembre de 2022, de RDU UNAM website: https://www.revista.unam.mx/2020v21n4/genero_interseccionalidad_y_el_enfoque_diferencial_y_especializado_en_la_atencion_a_victimas/

CPEM. (2016). Guía para la transversalidad del enfoque de género y derechos humanos de las mujeres en los planes de desarrollo a nivel territorial. Recuperado de <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/Gu%C3%ADa-transversalidad-enfoque-g%C3%A9nero-y-derechos-humanos-mujeres.pdf>

Crenshaw, W. K. (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics University of Chicago Legal Forum (1989), p. 139

DANE & ONU Mujeres. (2020). Cuidado no remunerado en Colombia: Brechas de género. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>

DANE. (2019). Censo Nacional de Población y Vivienda, manual de conceptos. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/CNPV-2018-manual-conceptos.pdf>



DANE. (2020). GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL EN LA PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA DEL SISTEMA ESTADÍSTICO NACIONAL. Colombia: Gobierno de Colombia.

DANE. (s/f-a). Enfoque de Género. Recuperado el 22 de noviembre de 2022, de Gov.co website: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>

DANE. (s/f-b). Enfoque Ciclo de vida. Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de Gov.co website: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-ciclo-de-vida>

DANE. (s/f-c). Enfoque diferencial de discapacidad. Recuperado el 10 de octubre de 2022, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-discapacidad>

DANE. (s/f-d). Enfoque diferencial e interseccional. Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de Gov.co website: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional>

Naciones Unidas, A. G. (10 de diciembre de 1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de Naciones Unidas website: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano PUDH - UNAM, México. (s/f). Recuperado el 2 de noviembre de 2022, de [Unam.mx](http://www.pudh.unam.mx/declaracion_DH_hombre_ciudadano.html) website: http://www.pudh.unam.mx/declaracion_DH_hombre_ciudadano.html

Definición de la violencia contra las mujeres y niñas. (s/f). Recuperado el 27 de noviembre de 2022, de Endvawnow.org website: <https://www.endvawnow.org/es/articles/295-definicion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-y-nias-htm>

Departamento Administrativo de la Función Pública. ¿Qué implica rendir cuentas con enfoque basado en derechos humanos y paz? - Rendición de Cuentas - Función Pública. (s/f). Recuperado el 23 de noviembre de 2022, de Gov.co website: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/murc/que-implica-rendir-cuentas-con-enfoque-basado-en-derechos-humanos-y-paz-1>

Departamento Administrativo Nacional De Estadística, & Sistema Estadístico Nacional. (2020). Guía para a inclusión del enfoque diferencial e interseccional en la producción estadística del Sistema Estadístico Nacional. DANE. Colombia. 201pp.

Díaz, M. E. (2005). Jerarquías y resistencias: raza, género y clase en universos homosexuales. En M. Viveros et al. (Comp.), De mujeres, hombres y otras ficciones (pp. 283-304). Bogotá: Centro de Estudios Sociales–Escuela de Estudios de Género–Universidad Nacional de Colombia–Tercer Mundo. Bogotá. 318pp

Diccionario Jurídico. (2020). Concepto de Revictimización. Recuperado de Diccionario Jurídico website: <https://abcderecho.com/concepto-de-revictimizacion/>

Dorlin, Elsa (2006). La matrice de la race. Généalogie sexuelle et coloniale de la nation française. París: La Découverte

Duarte Quapper, K. (2006). Género, generaciones y derechos: nuevos enfoques de trabajo con jóvenes. Una caja de herramientas. Recuperado de <https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Genero%2C%20Generaciones%20y%20Derechos.%20Una%20caja%20de%20herramientas.pdf>



European Institute for Gender Equality. (s/f). Gender mainstreaming Toolkits. Recuperado el 13 de octubre de 2022, de Gender Institutional Transformation website: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation>

Faúndez, A. (coord), ONU Mujeres, Oficina Regional para las Américas y el Caribe (ACRO), & Inclusión y Equidad (Consultora Latinoamericana). (30 de enero de 2014). Lecciones aprendidas y Buenas prácticas Informe Final Evaluación temática regional sobre participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe 2011-2014. Santiago de Chile: ONU MUJERES, ACRO.

Forero, J. R. (2019). Derechos humanos, enfoque diferencial y construcción de paz. Breves reflexiones desde una visión constitucional. Saber, Ciencia y Libertad, 14, 48-55.

Forero, M. L. (2021). Módulo complementario de formación judicial: Prevalencia de los derechos de la niñez y enfoque de derechos de las mujeres en el abordaje de los delitos de explotación sexual y trata de personas. Consejo Superior de la Judicatura-UNICEF. 91pp. Recuperado de: <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/PREVALENCIA%20DE%20LOS%20DERECHOS%20DE%20LA%20NI%C3%91EZ.pdf>

Fundación Mujeres. (2007). Buenas Prácticas de las Administraciones Públicas en Materia de Mainstreaming de Género. Madrid: Instituto de la Mujer.

García, C. & Derbez, E. (2020). No son Micro: Machismos cotidianos. Pinguin Random House.

García Cores, A. (2020). Estándares de protección de derechos humanos de las mujeres: herramientas necesarias para la defensa de su participación política. OEA/CIM-ONU. 140 pp. Recuerdo en <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESE-CVI-EstandaresProteccion-ES.pdf>

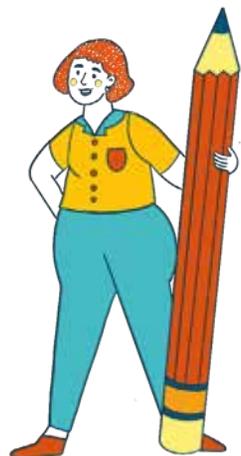
Gil Hernández, F. (2008). Racismo, homofobia y sexismo. Reflexiones teóricas y políticas sobre interseccionalidad” En Wade P. et al. Raza, etnicidad y sexualidades: ciudadanía y multiculturalismo en América Latina. Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Valle, Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos. Páginas 485-512. Bogotá.

Gil Hernández, F. (2011). Estado y procesos políticos: Sexualidad e interseccionalidad. En Correa & Parker (Eds.), Sexualidad e política na América Latina: histórias, interseções e paradoxos. (pp. 80–99). Recuperado de <https://www.sxpolitics.org/ptbr/wp-content/uploads/2009/10/estado-y-procesos-politicos-sexualidad-e-interseccionalidad-franklin-gil.pdf>

Gil, Y. E. A. (2014, diciembre 6). Lo lingüístico es político (Putsktu’u: Ja putsk jëts ja tu’u). Recuperado el 1 de noviembre de 2022, de Tierra Adentro website: <https://www.tierraadentro.cultura.gob.mx/lo-linguistico-es-politico-putsktuu-ja-putskjets-ja-tuu-2/>

Glosario para la Igualdad. (s/f). División Sexual del Trabajo. Recuperado el 27 de noviembre de 2022, de Inmujeres website: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

Glosario para la igualdad. (s/f). Patriarcado. Recuperado de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/patriarcado>



GNUDS. (s/f). Enfoque para la programación basado en derechos humanos. Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible website: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>

GNUDS. (s/f). Entendimiento común de las agencias de las Naciones Unidas sobre un Enfoque Basado en los Derechos Humanos para la cooperación para el Desarrollo. (s/f). Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de [Unsdg.un.org](https://unsdg.un.org/es/resources/entendimiento-comun-de-las-agencias-de-las-naciones-unidas-sobre-un-enfoque-basado-en-los) website: <https://unsdg.un.org/es/resources/entendimiento-comun-de-las-agencias-de-las-naciones-unidas-sobre-un-enfoque-basado-en-los>

GNUDS. (s7f). Enfoque para la programación basado en los Derechos Humanos. Recuperado el 27 de noviembre de 2022, de [Unsdg.un.org](https://unsdg.un.org) website: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>

González M., M. C., & Camacaro G., D. (2014). Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones: Una propuesta estratégica situacional. *Salud de los Trabajadores*, 151–154.

González Sarmiento, N. F. (31 de mayo de 2019). VIOLENCIA DE GÉNERO E INTRAFAMILIAR COLOMBIA 2020. Colombia: Instituto Nacional de Salud.

Grimblatt, N. (2020, noviembre 10). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Recuperado el 1 de noviembre de 2022, de Observatorio de Igualdad de Género website: <https://oig.cepal.org/es/documentos/mujeres-hombres-brechas-genero-colombia>

Hernández Valbuena, É. (2016). Análisis del enfoque de derechos humanos y las políticas públicas en Colombia. En D. Calderón Sánchez (Ed.), *Políticas públicas. Retos y desafíos para la gobernabilidad*. Ediciones USTA. pp. 311.

Herrera, J. S. J. (2015, mayo 27). Un caso emblemático de revictimización. *El Espectador*. Recuperado de <https://www.elespectador.com/judicial/un-caso-emblematico-de-revictimizacion-article-562800/>

Hill Collins, P. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203900055>

HRBA. (2021). The Human Rights Based Approach to Development Cooperation: Towards a Common Understanding Among UN Agencies. Recuperado el 26 de noviembre de 2022, de HRBA Portal website: <https://hrbaportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies/>

HRBA. (2021). What are Human Rights? Recuperado el 24 de noviembre de 2022, de <https://hrbaportal.org/faq/what-are-human-rights/> [Traducción propia]

HRBA. (2021). What are Human Rights?. Recuperado el 3 de noviembre de 2022, de HRBA Portal website: <https://hrbaportal.org/faq/what-are-human-rights/>

ICBF (2018). ¿Qué es el enfoque diferencial de derechos? (2018, diciembre 11). Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de Portal ICBF - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF website: <https://www.icbf.gov.co/que-es-el-enfoque-diferencial-de-derechos-1>



ICBF. (2018 a). ¿Cuáles son los objetivos del enfoque diferencial? . Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de Portal ICBF - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF website: <https://www.icbf.gov.co/cuales-son-los-objetivos-del-enfoque-diferencial-1>

IEMP. (15 de septiembre de 2021). Derechos humanos y enfoque diferencial. Recuperado el 22 de octubre de 2022, de IEMP website: <https://iemp.gov.co/noticias/capacitaciones/derechos-humanos-y-enfoque-diferencial/>

IMMAP-Colombia Wiki. (s/f). Revictimización. Recuperado de <https://wiki.colombia.immap.org/index.php/Revictimizaci%C3%B3n>

Iniciativa Spotlight. (2020). Programa de formación en género y masculinidades para operadores que atienden a víctimas de violencia sexual. Recuperado de https://www.spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/Formacion_en_Genero_y_masculinidades_para_operadores_de_servicios.pdf

INMUJERES. (s/f-a). División sexual del trabajo. Recuperado el 22 de noviembre de 2022, de Glosario para la Igualdad website: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

INMUJERES. (s/f-b). Lenguaje incluyente y no sexista. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de Glosario para la Igualdad website: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/lenguaje-incluyente-y-no-sexista>

Instituto de Estudios del Ministerio Público, I. de E. (2021, marzo). #PROMujeres: estrategia para combatir las violencias contra niñas, adolescentes y mujeres. Recuperado el 15 de octubre de 2022, de IEMP website: <https://iemp.gov.co/noticias/instituto/promujeres-estrategia-para-combatir-violencias-contra-ninas-adolescentes-mujeres/>

Instituto de Estudios Latinoamericanos. (2006, marzo 19). Género. Recuperado el 3 de noviembre de 2022, de [Fu-berlin.de](https://www.lai.fu-berlin.de/es/e-learning/projekte/frauen_konzepte/projektseiten/frauenbereich/barbieri/BAR_Konzepte/BAR_gen/index.html) website: https://www.lai.fu-berlin.de/es/e-learning/projekte/frauen_konzepte/projektseiten/frauenbereich/barbieri/BAR_Konzepte/BAR_gen/index.html

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). (2007). Guía de Liderazgo para la participación política de las mujeres en el ámbito local. Santo Domingo, Rep. Dominicana: INSTRAW.

Instituto Politécnico Nacional. (s/f). Recuperado el 31 de octubre de 2022, de Portal del Instituto Politecnico Nacional website: <https://www.ipn.mx/>

IPPF (2002). Guía para diseñar proyectos orientados a resultados y redactar propuestas exitosas. Recuperado de <https://mipcooperacionbelga.files.wordpress.com/2010/07/guia-para-disenar-proyectos.pdf>

IX Conferencia Internacional Americana. (1948). Declaración americana de los derechos y deberes del hombre. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de Comisión Nacional de Género Rama Judicial - Normatividad - Instrumentos Internacionales website: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/instrumentos-internacionales>



Joyce. (s/f). La revictimización es... Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de [Unam.mx](https://coordinacion-genero.unam.mx/avada_portfolio/la-revictimizacion-es/) website: https://coordinacion-genero.unam.mx/avada_portfolio/la-revictimizacion-es/

Jurisdicción Especial para la Paz. (s/f). Lineamientos del Enfoque Diferencial de Persona Mayor en la JEP. Colombia: Secretaría Ejecutiva de la JEP. Recuperado de: <https://www.jep.gov.co/Politicasy%20Lineamientos/Lineamientos%20para%20la%20implementacio%CC%81n%20del%20enfoque%20diferencial%20de%20personas%20mayores%20en%20la%20jurisdiccio%CC%81n%20especial%20para%20la%20paz.pdf>

Ley 1448 de 2011. (2016, marzo 3). Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de Unidad para las Víctimas website: <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/ley-1448-de-2011/13653>

Lykke, N. (2011). Intersectional Analysis: Black Box or Useful Critical Feminist Thinking Technology. In Framing Intersectionality: Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies (pp. 207–221). Recuperado de: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-64202>

Martín, M. (2019). Ni por favor ni por favora. Cómo hablar con lenguaje inclusivo (sin que se note demasiado). Madrid: Los libros de la catarata.

Martínez Taveras, F. de L. (2017). Mapa conceptual: igualdad e interseccionalidad. doi:10.13140/RG.2.2.32224.10246

Micromachismos. (9 de octubre de 2022). Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de Wikipedia website: <https://es.wikipedia.org/wiki/Micromachismo>

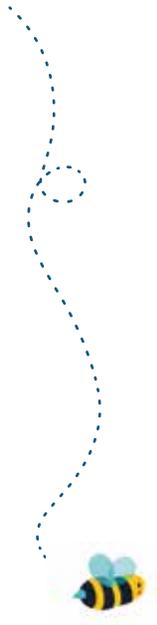
Ministerio de Justicia y del Derecho (s/f) Enfoque Diferencial en la Justicia Transicional. Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de [Gov.co](https://www.minjusticia.gov.co/ojtc/SitePages/enfoques/enfoque_diferencial.aspx#) website: https://www.minjusticia.gov.co/ojtc/SitePages/enfoques/enfoque_diferencial.aspx#

Ministerio del trabajo, (s/f). Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938?com.liferay.asset_publisher_web_portletAssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId=28748957&redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Fpreguntas-frecuentes%2F-%2Fasset_publisher%2FsqxafjubsrEu%2Fcontent%2Fresultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral%2F28585938

Montaño, S., Valdés, A., División de Asuntos de Género de la CEPAL, & Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. (2010). Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Chile: CEPAL/PNUD - ONU.

Montealegre, D., & Urrego, J. H. (2009). ¿Cómo transformar las prácticas patriarcales y etnocéntricas en desarrollo, las acciones humanitarias y la paz? Recuperado de <https://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/222/6/D-222-2009-95.pdf>

MSPS, (2015). Orientaciones para el desarrollo de la Rehabilitación Basada en Comunidad en el marco del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/orientaciones-rbc-pic.pdf>





NACIONES UNIDAS Lenguaje inclusivo en cuanto al género. (s/f). Recuperado de <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

Nanda, G. (2011). Compendium of Gender Scales. Washington, D.C.: FHI 360/C-Change.

Novena Conferencia Internacional Americana. (1948). Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de OEA website: http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Politicos_a_la_Mujer.pdf

OACDH. (2013). Gender Stereotyping as a Human Right Violation. Recuperado de https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/OHCHR_Gender_Stereotyping_as_HR_Violation_2013_en.pdf

OEA. (2017). Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política. Recuperado de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-ES.pdf>

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, UNODC. (s/f). Guía para la comunicación inclusiva en cuanto al género. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/Gender/gender_sensitive_language/Gender-sensitive-CommsGuide-Spanish-final.pdf

Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2015). Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio). Recuperado de <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/Modelo%20de%20protocolo.pdf>

OIT, & Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo, TRAVAIL. (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf

OIT. (21 de octubre de 2013). El hostigamiento o acoso sexual - Hoja Informativa sobre Género, salud y seguridad en el trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

OIT. (Junio de 1951). Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Recuperado el 10 de invierno de 2022, de ONU Oficina del Alto Comisionado website: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100>

OIT. (s/f). Definición de la transversalización de la perspectiva de género. Recuperado el 3 de noviembre de 2022, de OIT website: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>





OIT. (2008). Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094522.pdf

OMS. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Recuperado de :

ONU Mujeres (2019). Se establecen los lineamientos para la incorporación del enfoque de género en las funciones de la Procuraduría General de la Nación. Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de UN Women – Colombia website: <https://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2019/11/lineamientos-enfoque-genero-procuraduria>

ONU Mujeres (2010). Adoptar un enfoque de derechos humanos. Recuperado el 26 de noviembre de 2022, de [Endvawnow.org](http://endvawnow.org) website: <https://www.endvawnow.org/es/articles/304-adoptar-un-enfoque-de-derechos-humanos-.html>

ONU Mujeres (s/f). El derecho al voto de las mujeres cumple 62 años. Recuperado el 3 de noviembre de 2022, de UN Women – Colombia website: <https://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/08/derecho-voto-mujeres>

ONU Mujeres (s/f). Examine los hechos: Violencia contra las mujeres. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de [Unwomen.org](http://unwomen.org) website: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/informgraphic/violenceagainstwomen/es/index.html>

ONU Mujeres, UNFPA, & PNUD. (2017). Brechas de género y desigualdad: de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Bogotá: USAID.

ONU MUJERES. (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Recuperado de https://beijing20.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

ONU Mujeres. (2016). Profundicemos en términos de género. Recuperado el 2 de noviembre de 2022, de ONU website: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

ONU Mujeres. (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Colombia: ONU Mujeres Colombia.

ONU MUJERES. (s/f). Concepts and definitions. Recuperado el 3 de noviembre de 2022, de UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming website: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

ONU Mujeres (s/f). Adoptar un enfoque de derechos humanos. Recuperado el 26 de noviembre de 2022, de [Endvawnow.org](http://endvawnow.org) website: <https://www.endvawnow.org/es/articles/304-adoptar-un-enfoque-de-derechos-humanos-.html>

ONU Mujeres. (s/f). La Igualdad de Género. Recuperado el 3 de noviembre de 2022, de ONU Mujeres – América Latina y el Caribe website: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres>

ONU Mujeres. (s/f-a). GenderTerm: Recursos en línea de ONU Mujeres sobre el uso de un lenguaje inclusivo al género. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>

ONU Mujeres. (s/f-b). Incorporación de la perspectiva de género. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

ONU Mujeres. (s/f-c). La igualdad de género. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/foll%20igualdadG%208pp%20web%20ok2.pdf>

ONU Mujeres. (s/f-d). Movimientos de mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/womens-movements>

ONU Mujeres. (s/f-e). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Recuperado el 23 de noviembre de 2022, de ONU Mujeres website: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

ONU Mujeres. (s/f-f). Violencia contra las mujeres. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de ONU Mujeres website: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/es/index.html#home-2>

ONU Mujeres. (s/f-g). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

ONU. (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

ONU-Mujeres. (s/f-a). Concepts and definitions. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

ONU-Mujeres. (s/f-b). Incorporación de la perspectiva de género. Recuperado de : <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming#:~:text=Es%20una%20estrategia%20destinada%20a,fin%20de%20que%20las%20mujeres>

ONU-Mujeres. (s/f-c). Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Recuperado de : <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/trabajo-domestico>

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2008). ABC de los derechos de las mujeres trabajadoras y la igualdad de género. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf

Pérez Cervera, M. J. (s/f). Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Lo que bien se dice... Bien se entiende. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf



PGN & UNFPA. (2020). Protocolo para la Atención Integral de las Víctimas de Acoso Sexual al interior de la Procuraduría General de la Nación. Bogotá: Fondo de Población de Naciones Unidas.

PGN. (2017). Vigilancia superior a la gestión pública territorial frente a la garantía de los derechos de la infancia, la adolescencia y la juventud. Recuperado de https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/171121_VIGILANCIA-INFANCIA.pdf

PGN. (2019a). Lineamiento para la incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niñas, niños y adolescentes en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General de la Nación. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.

PGN. (2019b). RESOLUCIÓN 1050 DE 2019. Recuperado el 10 de otoño de 2022, de Guía General de Intervención PGN website: https://apps.procuraduria.gov.co/gi/gi/docs/resolucion_procuraduria_1050_2019.htm

PGN. (Septiembre de 2020). RESOLUCIÓN 376 DE 2020. Guía General de Intervención PGN website: https://apps.procuraduria.gov.co/gi/gi/docs/resolucion_procuraduria_0376_2020.htm

PGN. (2021). Plan Estratégico Institucional 2021-2024. Recuperado de <https://www.procuraduria.gov.co/procuraduria/conozca-entidad/Documents/RESOLUCION%20315%20DE%2026%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202022-PEI%202021-2024.pdf>

PNUD (s/f). Herramientas para defender a las mujeres de la violencia dentro y fuera del conflicto armado. Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de UNDP website: <https://www.undp.org/es/colombia/publications/herramientas-para-defender-las-mujeres-de-la-violencia-dentro-y-fuera-del-conflicto-armado>

PNUD. (2020). Casi el 90% de los hombres y mujeres en el mundo expresan un sesgo contra las mujeres. (s/f). Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de UNDP website: <https://www.undp.org/es/colombia/press-releases/casi-el-90-de-los-hombres-y-mujeres-en-el-mundo-expresan-un-sesgo-contra-las-mujeres>

PNUD-NU. CEPAL. División de Asuntos de Género-NU. CEPAL. Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe. (2010). Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe: memoria. CEPAL.

Prosperidad Social. (2019, marzo 19). Enfoque Diferencial. Recuperado el 18 de noviembre de 2022, de Prosperidad Social website: <https://prosperidadsocial.gov.co/sgpp/enfoque-diferencial/>

PUDH-UNAM. (s/f). Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, México. (s/f). Recuperado de http://www.pudh.unam.mx/declaracion_DH_hombre_ciudadano.html

Pineda-Puentes, B. T (2020). Las acciones afirmativas como mecanismo de búsqueda de la equidad de género. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25070/1/Articulo%20BP.pdf>



Puentes, A. L. (2020). ¿Qué significan? 50 términos sobre la conversación de género. Recuperado el 1 de noviembre de 2022, de [Elcolombiano.com](http://elcolombiano.com) website: <https://www.elcolombiano.com/tendencias/glosario-de-terminos-sobre-mujeres-y-equidad-de-genero-CB13658082>

Purtschert, P. & K. Meyer K. (2009) Différences, pouvoir, capital: réflexions critiques sur l'intersectionnalité. E. Dorlin (Ed.), Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination, PUF, París. pp. 127-148

RAE. (s/f). revictimización. Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española website: <http://dpej.rae.es/lema/revictimizaci%C3%B3n>

Red Iberoamericana de Organismos y organizaciones contra la discriminación RIOOD. (2022).

Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral - Función Pública. (s/f). Recuperado el 23 de noviembre de 2022, de Gov.co website: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938

Reunión de Altas Autoridades sobre Derechos Humanos (RAADH). (2018). Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista. Recuperado de <http://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>

Roth Deubel, A.-N. (2011). Enfoque de derechos, instituciones y políticas públicas. En R. Uprimny Yepe & L. M. Sánchez

Duque (Eds.), Derechos culturales en la ciudad (pp. 111–124). Recuperado de https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_292.pdf

Roth, Julia (2013). Entangled Inequalities as Intersectionalities: Towards an Epistemic Sensibilization. desiguALdades.net Working Paper Series No. 43, Berlin: desiguALdades.net Research Network on Interdependent Inequalities in Latin America

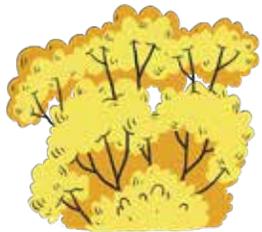
Rubin, Gayle (1989). “Reflexionando sobre el sexo. Notas para una teoría radical de la sexualidad”, en: Vance, Carole S. (Comp.) Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina. , Ed. Revolución, Madrid, 1989. pp. 113-190

School of Feminism. (2022, febrero 15). Susan B. Anthony, feminista sufragista, defensora de los derechos humanos, escritora estadounidense. Recuperado el 3 de noviembre de 2022, de School of Feminism website: <https://www.schooloffeminism.org/post/susan-b-anthony>

Secretaría Distrital de Planeación. (s/f). Implementación de acciones afirmativas dirigidas a las mujeres con enfoque diferencial y d género en Bogotá. Recuperado el 26 de noviembre de 2022, de Gov.co website: https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/121_sdmj_2020110010302_7671_0.pdf

Soletto, M. L., & Fundación Mujeres. (2007). Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

UNAM (s/f). Conceptualización de la violencia en razón de género. (s/f). Recuperado el 27 de noviembre de 2022, de Unam.mx website: <https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/Papiit2017/microavg/conceptualiz.html>



UNAM, (s/f). HERRAMIENTAS PARA UNA DOCENCIA IGUALITARIA, INCLUYENTE Y LIBRE DE VIOLENCIAS.

UNESCO. (1999). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>

UNICEF Regional Office For South Asia. (2018). Gender Toolkit. Integrating Gender in Programming for Every Child in South Asia. Recuperado de <https://gdc.unicef.org/resource/gender-toolkit-integrating-gender-programming-every-child-south-asia>

UNICEF. (2022). El enfoque basado en los derechos de la niñez. Recuperado de <https://www.unicef.org/chile/media/7021/file/mod%201%20enfoque%20de%20derechos.pdf>

UNICEF. (s/f). Nota técnica sobre normas de género. Recuperado de <https://www.unicef.org/media/114396/file/Technical-note-gender-norms-2022-Spanish.pdf>

Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (s/f). Enfoque diferencial de género y Derechos Humanos de las mujeres. Recuperado de <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/enfoque-diferencial-de-g%C3%A9nero-y-derechos-humanos-de-las-mujeres/359>

UNIFEM, UNFPA, OIM, & MDGF. (2010). Estudios sobre tolerancia social e institucional a la violencia basada en género en Colombia. Recuperado de https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cartilla_VBGtolerancia.pdf

Van Es, M., Guijt, I., & Vogel, I. (2015). Theory of Change Thinking in Practice. A Stepwise Approach. La Haya: HIVOS.

Velásquez Ocampo, O. P. (2015). “Compañera y no sierva”´. Los avatares hacia el sufragio femenino en Colombia. Ambiente Jurídico, 11-34.

Villadiego, D. & Ghisays P., J. (2022). Enfoque diferencial como principio de las normas que protegen a la comunidad LGBTIQ+. Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas.

Viveros Vigoya, M. (2006). El machismo latinoamericano. Un persistente malentendido. En M. Viveros et al. (Comp.), De mujeres, hombres y otras ficciones (pp. 111-128). Bogotá: Centro de Estudios Sociales–Escuela de Estudios de Género–Universidad Nacional de Colombia–Tercer Mundo. Bogotá. 318pp.

Viveros Vigoya, M. (2009). La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual. Revista latinoamericana de estudios de familia. 1, 63-81.

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

Wieviorka, M. (2003). La diferencia. Plural editores.

Young, I. M. (2000). La justicia y la política de la diferencia. España: Universitat de València.

Zúñiga, E. (2017, junio 21). ¿Qué se necesita para romper el techo de cristal? Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de Forbes México website: <https://www.forbes.com.mx/se-necesita-romper-techo-crista>

Zúñiga, Hernández, M. (2021). Acciones afirmativas y valorativas. Recuperado de <https://elderecho.com.co/acciones-afirmativas-y-valorativas/>

Anexos



Esquema. Comunidades de aprendizaje y polinizadores



Fuente: elaboración propia

Carta descriptiva para la planeación de las y los polinizadores.

Fecha:

Objetivo de la sesión:

Nombre de la polinizadora(or):

Actividad	Objetivo	Técnica	Material	Tiempo	Observaciones



DOCUMENTOS DE TRABAJO

¡Referencias virtuales útiles para saber más!

Existen muchos recursos para seguir profundizando y averiguando sobre los temas abordados que pueden ser útiles en la labor de polinizar el conocimiento y de poder cumplir mejor tanto las funciones misionales, así como las relaciones internas de la PGN. **¡¡Adelante!!**

Acciones afirmativas

- ✿ BONNIE <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25070>

Agencia

- ✿ What works to enhance women's agency: Lessons from a new literature review. (s/f). Recuperado el 5 de noviembre de 2022, de The Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL) website: <https://www.povertyactionlab.org/blog/3-11-20/what-works-enhance-womens-agency-lessons-new-literature-review>

Buenas prácticas

- ✿ Ejemplos de buenas prácticas: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/goodpraexamples.htm>
- ✿ SIPAL, https://www.flacsochile.org/old_sites/sipalonline/SIPAL.pdf y <https://sipalonline.org/biblioteca.html>
- ✿ Sustentable, Diario. 31 de marzo de 2022. “Cinco buenas prácticas para desarrollar la cultura de igualdad de género en las empresas”. Diario Sustentable. 31 de marzo de 2022. <https://www.diariosustentable.com/2022/03/cinco-buenas-practicas-para-desarrollar-cultura-de-igualdad-de-genero-en-las-empresas/>
- ✿ Montaña y Valdés. PNUD-NU. CEPAL (2010) División de Asuntos de Género-NU. CEPAL. Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe. Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe: memoria. Ed. CEPAL. Repositorio: <https://www.cepal.org/es/publica->

[ciones/5830-reunion-internacional-buenas-practicas-politicas-publicas-observatorio-igualdad](#)

✿ Fundación Mujeres. 2007. Buenas Prácticas de las Administraciones Públicas en Materia de Mainstreaming de Género. Madrid: Instituto de la Mujer.

Brechas de género

✿ DANE (2020). MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Glosarios de género

✿ ¿Qué significan? 50 términos sobre la conversación de género <https://www.elcolombiano.com/tendencias/glosario-de-terminos-sobre-mujeres-y-equidad-de-genero-CB13658082>

✿ Glosario de la diversidad sexual, Por Sebastián Acosta Alzate <https://www.senalcolombia.tv/general/glosario-de-la-diversidad-sexual>

✿ Glosario para la igualdad. IMNUJERES: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/>

Género y lenguaje

✿ Fabiola Calvo Ocampo y Pistas para narrar historias con enfoque de género <https://consejoderedaccion.org/noticias/asi-fue-lanzamiento-pistas-historia-genero-guia>

✿ Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [AQUÍ](#)

✿ Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género [AQUÍ](#)

✿ Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género [ÁRABE CHINO ESPAÑOL FRANCÉS INGLÉS RUSO](#)

✿ Infografía ¿por qué importa el género? https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/5_Why-It-Matters-2020.pdf

Herramientas

- ✿ <https://start.me/p/ELEn9p/inclusive-think-tanks>
- ✿ Transversalizando la perspectiva de género en proyectos de acción climática: caja de herramientas: https://www.euroclima.org/images/2021/11/ET-17-tablas/Tablas_Caja_de_Herramientas.pdf
- ✿ Caja de herramientas de INMUJERES: <https://cajadeherramientaspeg.cdmx.gob.mx/metodologia/intervencion>
- ✿ Caja de herramientas para transversalizar la perspectiva de género en los procesos de investigación. <https://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2022/boletines/CajadeHerramientas.pdf>
- ✿ Guía interactiva de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres. Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. https://www.csjn.gov.ar/om/guia_ddmm/index.html

✿ ONU MUJERES CENTRO DE CAPACITACIÓN. Cursos gratis.

✿ <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/onu-mujeres-catalogo-de-cursos-for-mobile/?lang=es>

✿ <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/>

De monitoreo y evaluación con sensibilidad de género

✿ https://d3o3cb4w253x5q.cloudfront.net/media/documents/GENDER_SENSITIVE_MONITORING_AND_EVALUATION_EN.pdf

✿ Salabarría-Peña, Y, Apt, B.S., Walsh, C.M. [Practical Use of Program Evaluation among Sexually Transmitted Disease \(STD\) Programs](#), Atlanta (GA): Centers for Disease Control and Prevention; 2007.

✿ Evaluaciones de equidad de género: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/UN-Women-Evaluation-Handbook-es.pdf>

- ✿ Caja de herramientas para la atención inclusiva de las mujeres rurales, Colombia 2019.

- ✿ <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/CajaHerramientasMujerRural.pdf>

De capacitación y educación

- ✿ Oficina Internacional del Trabajo Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT Ginebra, OIT, 2008.

- ✿ [Gender Institutional Transformation | EIGE](#)

- ✿ [Gender Mainstreaming: Strategy For Promoting Gender Equality](#)

General:

- ✿ COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL. Lista de verificación. Herramienta virtual de apoyo para la identificación e incorporación de la perspectiva de género desde el enfoque diferencial en las sentencias. Bogotá, 2018. <https://www.ramajudicial.gov.co/>

web/comision-nacional-de-genero/lista-de-verificacion

Estadísticas

- ✿ DANE <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema>

- ✿ Guía básica de indicadores de Género: COLOMBIA Proceso de transversalidad de género en el Programa EUROsociAL+

- ✿ The Status of Women: Indicators for Twenty-Five Countries SUNITA KISHOR KATHERINE NEITZEL

Glosarios

- ✿ PROFUNDICEMOS EN TÉRMINOS DE GÉNERO. Guía y glosario. ONU Guatemala. https://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

- ✿ Concepts and definitions. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

- ✿ INMUJERES. Glosario para la igualdad.
- ✿ <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/perspectiva-de-genero>
- ✿ Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. (2007). Glosario de Género.
- ✿ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Enfoques

- ✿ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, y Sistema Estadístico Nacional. 2020. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>
- ✿ GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL EN LA PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA DEL SISTEMA ESTADÍSTICO NACIONAL. Colombia: DANE:
- ✿ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/guia-inclusion-enfoque-diferencias-intersecciones-produccion-estadistica-SEN.pdf>

- ✿ Bolaños, Tania, y Isabella Flisi. 2017. Enfoque diferencial e interseccional. Bogotá: UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS, MAX PLANCK FOUNDATION FOR INTERNATIONAL PEACE AND THE RULE OF LAW.
- ✿ <https://2022.derechoshumanos.gov.co/prensa/especiales/rioodcolombia/page2.html#content5-13> La Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD) es un espacio de construcción de vínculos y coordinación cuya misión es contribuir a la lucha contra todas las formas de discriminación en Iberoamérica.
- ✿ [EN LOS TERRITORIOS | Enfoques - Comisión de la Verdad Colombia](#)
- ✿ [Enfoque diferencial de género y Derechos Humanos de las mujeres | Unidad para las Víctimas](#)
- ✿ [Derechos humanos y enfoque diferencial - Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP](#)

- ✿ CIDH OEA (2018). Políticas públicas con enfoque de derechos humanos: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasyPublicas-DDHH.pdf>

- ✿ MinEducación. (S/F). Enfoque identidades de género: para los lineamientos política de educación superior inclusiva https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf

Enfoques transformadores de género

- ✿ [NOTA TÉCNICA SOBRE ENFOQUES TRANSFORMADORES DE GÉNERO EN EL PROGRAMA MUNDIAL DE UNFPA-UNICEF PARA PONER FIN AL MATRIMONIO INFANTIL, FASE II: RESUMEN PARA PROFESIONALES](#)

- ✿ Technical Note on Gender-Transformative Approaches: A summary for practitioners. (s/f). Recuperado el 5 de noviembre de 2022, de United Nations Population Fund website: [Technical Note on Gender-Transformative Approaches: A summary for practitioners](#)

Igualdad

- ✿ UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME GENDER EQUALITY STRATEGY 2022-2025 UNDP_Gender_Equality_Strategy_2022-2025_ES_

- ✿ https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2019/02/Brochure%20CEDAW_UNW.pdf

- ✿ Conceptos básicos para la igualdad de género: <https://es.coursera.org/learn/genero-igualdad>

Indicadores de género

- ✿ http://estadisticasig.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?menu1=2&IDTemas=2&pag=1

- ✿ CONEVAL (2013). Manual para el diseño y la construcción de indicadores Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales de México:

- ✿ https://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/MANUAL_PARA_EL_DISENO_Y_CONTRUCCION_DE_INDICADORES.pdf#search=MANUAL%20INDICADORES

- ✿ Observatorio Colombiano de las mujeres. Cuenta con indicadores de género. <https://observatoriomujeres.gov.co/es/Indicators>

Instrumentos

- ✿ Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal <http://sicedaw.inmujeres.gob.mx/Recomendaciones/MEDIDAS%20ESPECIALES%20DE%20CARACTER%20TEMPORAL.pdf>

Lenguaje no sexista

- ✿ Lineamientos para el Lenguaje no Sexista. CNDH. Es hermoso!

- ✿ <https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/UTIG/Libros/LSELIYNS.pdf>

Liderazgo y participación política de las mujeres

- ✿ Participación política de la mujer en Colombia <https://www.moe.org.co/participacion-politica-de-la-mujer-en-colombia/>

Masculinidades alternativas

- ✿ <https://www.equimundo.org/our-work-prevention-of-violence/> El Programa H de Promundo18 es un programa global amplio que ha logrado resultados exitosos en en actitudes y comportamientos más equitativos de género entre los hombres participantes , mejor comunicación de pareja, ha reducido la violencia de género y mejorado las actitudes en torno al cuidado.

Masculinidades corresponsables

- ✿ <https://www.undp.org/es/argentina/publicaciones/masculinidades-corresponsables-promoviendo-la-participacion-de-los-varones-en-los-trabajos-de-cuidados>

Perspectiva de género

- ✿ Instituto Jalisciense de las Mujeres. (2008). Mujeres y hombres que tan diferentes somos: Manual de sensibilización en perspectiva de género.
- ✿ <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>
- ✿ Development bank of latin america. (s/f). Introducción a la perspectiva de género. Cuadernillo para jornadas de capacitación.
- ✿ <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1007>
- ✿ https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1007/103-4_Cuadernillo_01022017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✿ Instituto Nacional de las Mujeres México. (2008). La perspectiva de género. Volumen 2. Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública:

- ✿ <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/100973.pdf>

Trabajo

- ✿ DANE - Simulador del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para el hogar y la comunidad <https://sitios.dane.gov.co/SimuladorTDCNR/>

Roles, estereotipos, mandatos, normas de género

- ✿ Nota técnica sobre normas de género
- ✿ <https://www.colombia.com/vida-y-estilo/mujer/sdi/162938/expertos-indican-que-los-estereotipos-de-genero-estarian-arraigados-a-los-10-anos>
- ✿ <https://www.coursera.org/lecture/genero-igualdad/roles-y-estereotipos-de-genero-9c2gv>
- ✿ <https://www.barbarazorrillapantoja.com/post/2017/07/31/mandatos-de-g%C3%A9nero-qu%C3%A>

- ✿ [9-son-y-c%C3%B3mo-afectan-a-las-mujeres](#)
- ✿ Estereotipos de género. El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

Salud

- ✿ <https://minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/genero.aspx>

Violencias

- ✿ <https://raisingvoices.org/women/the-sasa-approach/>



Colmena de Saberes

Caja de herramientas de género
Procuraduría General de la Nación

IEMP
Instituto de Estudios
del Ministerio Público

