



COORDENADAS

NO ES LO MISMO

Conceptos necesarios sobre género
para aprender y desaprender



BRUJULA
para la igualdad



SECRETARÍA DE
LA MUJER





COORDENADAS

NO ES LO MISMO

Conceptos necesarios sobre género
para aprender y desaprender



SECRETARÍA DE
LA MUJER



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



Alcalde Mayor de Bogotá
Carlos Fernando Galán Pachón

Secretaria Distrital de la Mujer
Laura Marcela Tami Leal

Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad
Juliana Martínez Londoño

Directora de Derechos y Diseño de Política
Ivonne Astrid Rico Vargas

Equipo técnico
Secretaría Distrital de la Mujer
Alejandra A. Estrada
Johana Hernández Cortés
María del Carmen Morales Palomino
Laura Catalina Roa Sayago
Carol Johana Rojas Duarte
Sofía Sánchez Valencia

Versión 02.
Basado en el documento ABC de Género elaborado por la
Secretaría Distrital de la Mujer en 2023

Bogotá D.C. 2026



BRUJULA

para la igualdad

UNA HERRAMIENTA PARA TRANSFORMAR

Según el Informe Mundial sobre la Brecha de Género del Foro Económico Mundial (2025), al ritmo actual, tardaremos más de un siglo –alrededor de 134 años– en cerrar las brechas que separan a mujeres y hombres en la garantía de derechos, acceso a oportunidades y condiciones de vida digna. Cincuenta mil días son demasiado para esperar que todas las personas tengan las mismas posibilidades de empleo, educación, salud, participación política, cultura, deporte, vivienda y hábitat seguro.

Las desigualdades que hoy vivimos no son fruto del azar: se han tejido durante siglos y se reproducen con cada decisión, norma o idea equivocada sobre lo que es “normal”. En América Latina, las mujeres ganan en promedio un 17% menos que los hombres por el mismo trabajo (ONU Mujeres, 2023), dedican tres veces más tiempo al cuidado no remunerado (OIT, 2022) y, aunque son más de la mitad de la población, ocupan menos del 26% de los escaños parlamentarios (Banco Mundial, 2023).

Estas brechas también atraviesan la forma en que **comprendemos, nombramos y abordamos la igualdad**. Los conceptos que usamos organizan la manera en que interpretamos la realidad, identificamos las desigualdades y definimos las respuestas institucionales y sociales. Cuando los términos se confunden o se usan de manera imprecisa, se diluyen las problemáticas y se debilitan las acciones para transformarlas.

Avanzar hacia la igualdad implica comprender con claridad los conceptos que la sustentan e incorporar los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial como base para el análisis y la acción. En esa comprensión se define la capacidad de reconocer las desigualdades, orientar las decisiones públicas y construir respuestas que transformen la realidad.

Frente a este desafío, la Brújula para la Igualdad surge como una apuesta de la Secretaría Distrital de la Mujer para **acelerar las transformaciones necesarias** en Bogotá y el país. Esta colección ofrece guías y herramientas para fortalecer capacidades institucionales, orientar decisiones públicas y transformar prácticas que hoy reproducen desigualdades.

Organizada en seis series, su propósito es marcar el rumbo hacia territorios más igualitarios, seguros e incluyentes:

- Coordenadas** | Conceptos básicos para la igualdad de género.
- Bitácora** | Herramientas para una gestión pública con igualdad de género.
- ContraViento** | Claves para cambiar las reglas institucionales.
- RevBeladas** | Voces y experiencias que inspiran.
- Conexiones** | Metodologías para sensibilizar y generar impacto.
- Desenfoque** | Comunicar sin estereotipos.

El presente documento, **No es lo mismo: conceptos necesarios de género para aprender y desaprender**, hace parte de la serie **Coordenadas**, la cual entrega las claves conceptuales para ubicarnos en el mapa de la igualdad.

Coordenadas ofrece definiciones y marcos que ayudan a comprender cómo el género atraviesa la vida cotidiana y cómo ciertas ideas, muchas veces normalizadas, sostienen desigualdades.

En este marco, **No es lo mismo** reúne conceptos fundamentales para aprender y desaprender, cuestionar lo que se ha dado por “natural” y abrir paso a nuevas formas de pensar, hablar y actuar. Más que un glosario, es una invitación a transformar miradas y avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

La Brújula para la Igualdad marca el rumbo. Ahora, depende de todas y todos activarla.







CONTENIDO

Introducción	
Aprender y desaprender	8
Coordenadas esenciales: lo que necesitamos entender primero	10
Sexo y género	11
Identidades de género y orientaciones sexuales	13
El género, ¿estructura la sociedad?	15
Esteretipos y roles de género.....	16
División sexual del trabajo.....	18
Patriarcado.....	20
Sexismo y machismo.....	22
Desigualdades y barreras estructurales	25
Desigualdad de género.....	26
Discriminación.....	28
Brechas y barreras de género.....	31
Trabajo de cuidado.....	33
Violencia y violencia de género	36
Acoso.....	38
Feminicidio.....	42
Misoginia.....	44
Principios clave para el cambio	47
Igualdad.....	48
Igualdad y equidad de género.....	50
Aunonomías de las mujeres.....	53
Corresponsabilidad	55

CONTENIDO

Herramientas para transformar la realidad	58
Enfoque de género.....	59
Transversalización del enfoque de género.....	61
Enfoque de derechos humanos de las mujeres.....	64
Enfoque poblacional - diferencial.....	66
Enfoque territorial.....	69
Enfoque de cultura ciudadana.....	71
Interseccionalidad.....	73
Claves para hablar, actuar y transformar en la vida cotidiana	76
Lenguaje incluyente.....	77
Red flags: ojo con los discursos, prácticas y actitudes!.....	80
Acciones cotidianas: cambios reales!.....	82
Referencias	86



APRENDER Y DESAPRENDER

Cuando hablamos de igualdad, género o discriminación, no estamos eligiendo términos al azar. Los conceptos importan porque están **directamente ligados a los derechos humanos**, a las oportunidades y a la vida cotidiana.

Porque **no, no es lo mismo** igualdad que equidad. No es lo mismo hablar de sexo que de género. No es lo mismo discriminación que violencia basada en género.

No es lo mismo un derecho nombrado en el papel que la garantía y ejercicio pleno donde se accede sin barreras.

Cada vez que confundimos estos términos, no solo estamos usando mal las palabras: **estamos negando realidades, perpetuando exclusiones y frenando cambios urgentes.**

Este documento es una **guía de navegación** para comprender la igualdad desde su raíz. Por eso, **las coordenadas no están ordenadas por letras, sino por sentido.** Siguen un recorrido pensado para facilitar su comprensión y aplicación:

Primero, las bases. ¿Qué es el género? ¿Cómo se diferencia del sexo? ¿Qué son las identidades de género y orientaciones sexuales?

Luego, el impacto social. Cómo el género estructura la sociedad a través de roles, estereotipos, el patriarcado y el machismo.

Después, las desigualdades. Brechas de género, discriminación y violencias que afectan el acceso a derechos.

Más adelante, las herramientas. Igualdad, equidad y autonomías de las mujeres como principios clave para el cambio.

Y finalmente, los enfoques. Métodos que permiten diseñar políticas públicas y acciones efectivas para transformar la realidad.

Este orden nos permite **comprender cada concepto en contexto**, evitando confusiones y asegurando que la igualdad sea algo más que un ideal: **una meta alcanzable con herramientas claras.**

Te damos la bienvenida a este recorrido por los conceptos clave para entender y aplicar la igualdad.





COORDENADAS ESENCIALES

Lo que necesitamos entender primero

Para entender la desigualdad de género, primero hay que comprender qué es el género en sí. Parece básico, pero en el día a día se confunden términos como sexo, género, identidad de género y orientación sexual, lo que genera malentendidos que frenan el avance de la igualdad.

Las palabras que usamos construyen la forma en que vemos el mundo. Decir que "el género es lo mismo que el sexo" o que "hay solo dos maneras de ser" no es un simple error de lenguaje: es una idea que refuerza exclusiones.

Aquí trazamos el punto de partida, aclarando los conceptos fundamentales para avanzar sin perder el rumbo.



SEXO y GÉNERO

Más que biología

¿Sexo y género son lo mismo? Para nada. Aunque a menudo se usan como sinónimos, son conceptos muy distintos. Y entenderlos bien es fundamental para no caer en ideas equivocadas que refuerzan desigualdades.



BRÚJULA
para la igualdad

SEXO

Es una categoría **biológica** basada en características como los **genitales**, **cromosomas** y **hormonas**.

Se asigna al nacer: **hombre**, **mujer**, **intersexual**.

GÉNERO

Es una **construcción social y cultural**. Define lo que "debería ser" una mujer o un hombre en determinada sociedad: cómo deben comportarse, vestirse, expresarse.

Expectativas sociales que varían según **tiempo**, **cultura** y **contexto**.

Según la **Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá**, confundir estos términos perpetúa desigualdades porque naturaliza ideas erróneas, como creer que las mujeres son "por naturaleza" cuidadoras o que los hombres tienen más habilidades para el liderazgo.

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

Una hoja de inscripción escolar solo permite marcar "niño" o "niña" como opciones.

RESPONDE AL SEXO

Se basa en características biológicas.

... PERO TIENE IMPACTO EN EL GÉNERO

No reconoce que la identidad de género puede ser diversa, lo que genera barreras para personas no binarias.



RECURSO PEDAGÓGICO

¿SEXO O GÉNERO? UN TEST RÁPIDO

Mariana ama jugar al fútbol, pero su colegio no la deja inscribirse en el equipo porque 'es un deporte de hombres'. ¿Esto es un tema de sexo o de género?

RESPUESTA

Es una **cuestión de género**, porque la prohibición se basa en estereotipos sociales sobre qué actividades corresponden a cada género, no en diferencias biológicas.

IDENTIDADES DE GÉNERO y ORIENTACIONES SEXUALES

¿Quién eres y a quién amas?

Si alguna vez has oído que ser una persona transgénero y ser gay son “lo mismo”, detente ahí.

La identidad de género responde a *quién eres*. Es el sentido interno y profundo que una persona tiene de sí misma como mujer, hombre, no binaria u otra identidad. Puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer y puede variar entre dos o más opciones a lo largo de la vida.

La orientación sexual, en cambio, responde a *quién te atrae*. Hace referencia a la atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras personas.

IDENTIDADES DE GÉNERO

Cisgénero → Persona que se identifica con el género asignado al nacer.

Transgénero → Persona que no se percibe dentro del género asociado a su sexo asignado al nacer.

Transexual → Persona que realiza una transición médica para alinear su cuerpo con su identidad de género.

No binaria → Persona que no se identifica exclusivamente como hombre o mujer.

Son múltiples, pero todas parten de una misma premisa: el género **no está determinado por el cuerpo con el que nacemos**, sino por cómo nos identificamos.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Heterosexual → Atracción hacia personas de un género diferente

Homosexual → Atracción hacia personas del mismo género.

Bisexual → Atracción hacia personas del mismo género y de género diferente.

Pansexual → Atracción hacia personas independientemente de su género.

Asexual → Ausencia de atracción sexual.

No tiene que ver con cómo nos identificamos, sino con quién nos atrae.



BRUJULA
para la igualdad



RECURSO PEDAGÓGICO

¿QUIÉN SOY Y A QUIÉN AMO?

Fabián y Camila nacieron siendo hermanas gemelas, tienen 31 años. A Camila le gusta el color fucsia, salir a pasear con sus amigas y encontrarse con Andrea, la chica que le gusta desde hace varios meses. Por su parte, Fabián también ama el color fucsia y es bailarín profesional, le encanta ir al cine con Marisol, su novia. Su madre recordaba esta mañana que, cuando nacieron sus gemelas, la médica le dijo: "son dos niñas preciosas".

¿QUÉ NOS PERMITE VER ESTE CASO?

A Camila le asignaron el sexo de mujer al nacer, se identifica como mujer cisgénero y su orientación sexual es lesbiana.

A Fabián le asignaron el sexo de mujer al nacer, se identifica como hombre transgénero y su orientación sexual es heterosexual.



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

Martín nació con características biológicas femeninas, por lo que fue socializada como mujer. Sin embargo, nunca se ha identificado como tal. Tras un proceso personal de reflexión y autoconocimiento, hoy se reconoce a sí mismo como un hombre trans.

ESTO ES IDENTIDAD DE GÉNERO

Se trata de cómo se percibe a sí mismo.



EL GÉNERO

¿ESTRUCTURA LA SOCIEDAD?

¿Alguna vez has escuchado que las mujeres son "por naturaleza" más emocionales y los hombres más racionales? ¿O que las tareas del hogar son "instintivas" en las mujeres mientras que los hombres "ayudan"?

Estas ideas **no son verdades biológicas, sino construcciones sociales** que han moldeado las oportunidades de cada persona según su género.

Aquí desglosamos los conceptos que sostienen estas estructuras: los estereotipos, los roles de género, el patriarcado y las formas sutiles y explícitas en las que se perpetúa la desigualdad.

Porque para desmontar el problema, primero **hay que identificar cómo está construido.**



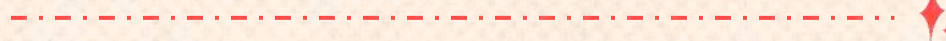
ESTEREOTIPOS y ROLES DE GÉNERO

Moldear, etiquetar y limitar

¿Los niños con carros y las niñas con muñecas? ¿Los hombres fuertes y las mujeres delicadas?

Estas frases, que parecen inofensivas, **son la base de los estereotipos de género**, creencias rígidas que limitan la forma en que las personas pueden ser y actuar. Los **roles de género**, en cambio, van un paso más allá: no solo dictan cómo “debería ser” una persona según su género, sino qué se espera que haga en su vida cotidiana.

Ambos –roles y estereotipos– son **construcciones sociales que limitan el ejercicio de derechos y perpetúan desigualdades estructurales**, como lo reconoce la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá.



ESTEREOTIPOS

Creencias sobre cómo deben ser y comportarse las personas según su género.

ROLES

Expectativas y normas que determinan qué actividades y comportamientos se consideran adecuados para cada género.



BRUJULA
para la igualdad

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

“Los hombres no saben cuidar a las niñas y los niños”.

ESTO ES UN ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Supone que cuidar es cosa de mujeres y no una responsabilidad que se aprende y se comparte.

“La mujer debe quedarse en casa a atender el hogar mientras el hombre trabaja”.

ESTO ES UN ROL DE GÉNERO

Parte de expectativas sociales sobre cómo “deben” comportarse mujeres y hombres y qué lugar deben ocupar.



RECURSO PEDAGÓGICO

HISTORIAS PARA REPENSAR

Andrea es ingeniera y cada vez que se presenta, le preguntan si no hubiera preferido algo 'más adecuado para mujeres'. ¿Esto es un estereotipo o un rol de género?

RESPUESTA

Es un **estereotipo de género**, porque asigna un rasgo específico (habilidades técnicas) a un género. Los estereotipos limitan a las personas desde la infancia y pueden afectar sus decisiones, oportunidades y confianza. **Cuestionarlos abre caminos a nuevas posibilidades.**

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

¿Quién hace qué y por qué importa?

¿Alguna vez has escuchado que "las mujeres son mejores para cuidar" o que "los hombres deben ser los proveedores"?

No es una coincidencia: es una **construcción histórica** que ha organizado el trabajo y los roles de vida en función del género.

Esta división **limita el acceso de las mujeres a empleos formales**, a la vida pública, a su autonomía económica y a la toma de decisiones, e impone a los hombres la carga exclusiva de la provisión económica, restringiendo su participación en el hogar y el cuidado.



BRUJULA
para la igualdad

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Es el sistema que asigna tareas, responsabilidades y roles según el sexo de las personas, bajo la idea de que hay "trabajos naturales" para hombres y para mujeres (OIT, 2019).

Se caracteriza por la separación de actividades como productivas/de mercado, asignadas socialmente a los hombres, y reproductivas/del hogar, asignadas a las mujeres.



RECURSO PEDAGÓGICO

EL JUEGO DE LOS TIEMPOS

INSTRUCCIONES:

1. Toma un cronómetro y registra cuánto tiempo dedicas cada día a trabajo remunerado, tareas domésticas y cuidado de otras personas.

2. Pregunta a alguien cercano (pareja, familiar, amigo/a) cuánto tiempo dedica a estas mismas actividades.

3. Compara los resultados. ¿Quién carga con más responsabilidades? ¿El tiempo de descanso es equitativo?

REFLEXIÓN:

La división sexual del trabajo no solo es cultural, también es medible. Las mujeres dedican en promedio tres veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que impacta su acceso a empleo, autonomía y bienestar.



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

Ana y Carlos trabajan el mismo número de horas en empleos formales. Sin embargo, al llegar a casa, Ana asume la cocina, el cuidado de sus hijas y la limpieza, mientras Carlos "descansa porque trabajó todo el día".

ESTO ES DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Aquí vemos cómo el trabajo de cuidado se considera automáticamente una "responsabilidad femenina".

PATRIARCADO

El sistema que lo sostiene todo

¿Por qué los hombres han tenido históricamente más poder que las mujeres? ¿Por qué el liderazgo, la economía y la política han sido dominados por ellos? La respuesta está en el patriarcado.

Porque es un sistema social, político y económico que ha otorgado históricamente más poder, privilegios y control a los hombres, relegando a las mujeres y personas con identidades de género diversas a roles subordinados. Esto crea **desigualdades y reglas injustas** (roles de género), que esperan que los hombres sean líderes y proveedores, mientras las mujeres deben obedecer y encargarse de los cuidados.

En tiempos antiguos, estas reglas **prohibían a las mujeres estudiar, trabajar, heredar o tener propiedades a su nombre**. Hoy en día, por ejemplo, persisten diferencias en el sueldo que reciben las mujeres por hacer el mismo trabajo que los hombres o ellas tienen oportunidades para obtener cargos importantes.

No es solo una tradición ni una coincidencia: **es una estructura que ha definido cómo se reparten el poder, el trabajo y las oportunidades en la sociedad**.



PATRIARCADO

Es estructural → Está presente en las leyes, la economía, la cultura y la educación.

Es dinámico → No siempre se ve igual, pero se adapta para seguir funcionando.

Se reproduce → A través de normas, estereotipos y roles de género que parecen "naturales".



BRUJULA
para la igualdad



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

En la historia de la humanidad, la mayoría de las leyes, religiones y normas han sido creadas por hombres y han beneficiado principalmente a los hombres.

ESTO ES PATRIARCADO

Muestra cómo la **estructura de poder** ha sido diseñada para favorecer a un solo grupo.



RECURSO PEDAGÓGICO

EL CÓDIGO OCULTO

Piensa en un videojuego donde ciertos jugadores tienen ventajas ocultas desde el inicio.

→ Los hombres juegan con "códigos de acceso" que les permiten avanzar más rápido: mejores sueldos, menos cuestionamientos en liderazgo, menos carga en el hogar.

→ Las mujeres y las personas con identidades de género diversas tienen más obstáculos: menos oportunidades de ascenso, más juicios sobre su apariencia o su carácter, más responsabilidades no remuneradas.

¿Se trata de talento? No. Es un sistema de reglas desiguales que hay que reprogramar.

SEXISMO y MACHISMO

¿Qué tanto afectan nuestra vida diaria?

Aunque a veces se usan como sinónimos, no son lo mismo. El **sexismo** es el sistema que produce la desigualdad; el **machismo** es una de sus expresiones más visibles, cotidianas y violentas.

El **sexismo** es la creencia, profundamente arraigada, de que un género es superior a otro. No es solo una idea aislada: es un sistema que **moldea normas, prácticas y estructuras sociales, laborales, educativas y políticas**. Por eso afecta la manera en que se educa, se reparte el trabajo, se legisla y se accede a derechos.

El **machismo**, en cambio, es la **actitud que defiende y reproduce esa supuesta superioridad masculina**. Se expresa en actos concretos: en la descalificación de una mujer en una reunión, en los celos disfrazados de amor, en la impunidad frente a las violencias. Es la cara cultural del sexismo, la que se encarna en gestos, silencios, privilegios y abusos. El feminicidio es la forma más brutal de violencia machista.



BRÚJULA
para la igualdad

SEXISMO

Sistema de creencias y normas que establece desigualdades entre los géneros.

MACHISMO

Actitudes y comportamientos que perpetúan la superioridad masculina y la subordinación de las mujeres.

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

En un proceso de selección, un hombre y una mujer tienen las mismas competencias, pero a ella le preguntan si tiene hijos y a él no.

ESTO ES SEXISMO

Implica una discriminación basada en género dentro de una estructura laboral.

Juan y Laura son pareja. Juan decide qué ropa "debe" usar Ana para que "no llame la atención".

ESTO ES MACHISMO

Es una actitud de control que refuerza la idea de que los hombres pueden decidir sobre las mujeres.



RECURSO PEDAGÓGICO

EL ICEBERG DE LA DESIGUALDAD

Imagina un iceberg.

- **Lo que se ve sobre el agua** son las actitudes machistas evidentes, como la violencia de género, los comentarios despectivos hacia las mujeres o la brecha salarial.
- **Lo que está bajo el agua** son las creencias sexistas invisibles que sostienen todo lo demás: la idea de que los hombres son "más racionales", que las mujeres deben priorizar la familia sobre su carrera, o que el éxito en política o ciencia es "cosa de hombres".
- **Y aún más profundo en el agua** están los micromachismos, esos pequeños gestos y frases normalizadas que parecen inofensivas, pero que mantienen la desigualdad en pie.





DESIGUALDADES Y BARRERAS ESTRUCTURALES

Si las oportunidades fueran iguales para todas las personas, no hablaríamos de brechas de género. Pero la realidad dice lo contrario. La desigualdad se refleja en los ingresos, en la participación política, en el acceso a la educación y en quiénes cargan con el trabajo de cuidado.

Estas barreras no son "decisiones personales" ni el resultado del esfuerzo individual: **son el reflejo de un sistema que históricamente ha distribuido el poder y los recursos de manera desigual.**

En esta sección exploramos las brechas, las barreras y las violencias que siguen limitando la igualdad y por qué es urgente transformarlas.



DESIGUALDADES DE GÉNERO

El sistema que pone freno a la igualdad

Si las mujeres tienen derecho a votar, a trabajar y a estudiar... ¿por qué siguen ganando menos? ¿por qué cargan con más trabajo de cuidado? ¿por qué tantas son víctimas de violencia? La respuesta es clara: la igualdad legal no garantiza la igualdad real.

La desigualdad de género es más que una mala coincidencia o una serie de hechos aislados. **Es un sistema.** Uno que, durante siglos, ha privilegiado a los hombres y ha limitado el acceso de las mujeres y personas con identidad de género diversas al poder, a los recursos y a las decisiones.



BRUJULA
para la igualdad

¿QUÉ SON?

Es el conjunto de reglas, prácticas, normas sociales y estructuras que, de forma sistemática, **sitúan a unas personas en ventaja** y a otras en desventaja por razón de género.

SE MANIFIESTAN EN...

El trabajo → Las mujeres ganan menos, enfrentan techos de cristal que son las limitaciones que impiden a las mujeres ascender en las jerarquías laborales o en cargos directivos y se evidencian en la menor participación de mujeres en espacios de decisión y tienen menos estabilidad.

El hogar → Asumen la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado.

La política → Participan menos en cargos de decisión.

La seguridad → Son las más afectadas por la violencia basada en género.



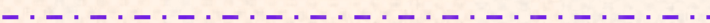
Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

En Colombia, las mujeres ganan en promedio 20% menos que los hombres por el mismo trabajo (DANE, 2023).

ESTO ES DESIGUALDAD DE GÉNERO

Ana es abogada. En una entrevista laboral para un alto cargo, le preguntan si piensa tener hijos. A su colega hombre, no.

Y ESTO TAMBIÉN.



RECURSO PEDAGÓGICO

EL TABLERO INCLINADO

Imagina un juego de mesa en el que unos empiezan más cerca de la meta.

Tienen más recursos, más tiempo, menos obstáculos.

Otras deben esforzarse el doble, esquivar barreras y aun así se les acusa de "no llegar".

Eso no es falta de mérito: es **desigualdad estructural**.

DISCRIMINACIÓN

La trampa que nos frena el camino

¿Te han dicho que la discriminación “ya no existe”? Que “todo depende del esfuerzo personal”. Que “todos tenemos las mismas oportunidades”. Lamentablemente, no es cierto.

La discriminación no es solo un insulto o un acto explícito de rechazo. Es también esa política **que excluye sin decirlo**. Es esa entrevista laboral donde a las mujeres les preguntan si van a tener hijos. Es esa norma que parece neutra, pero que deja por fuera a quienes históricamente han estado atrás.

La discriminación se cuela en decisiones cotidianas, pero sostiene desigualdades estructurales.

¿QUÉ ES?

Es cualquier acto, norma o práctica que **excluye, restringe o trata de forma desigual** a una persona o grupo por su género, orientación sexual, identidad de género, raza, edad, discapacidad u otra característica diferencial.

¿QUÉ TIPOS EXISTEN?

- Directa** → Cuando se niega abiertamente un derecho (ej. “no contratamos mujeres”).
- Indirecta** → Cuando una regla aparentemente neutral afecta desproporcionadamente a un grupo (ej. “disponibilidad 24/7”).
- Estructural** → Cuando hay múltiples barreras acumuladas que afectan sistemáticamente a un grupo social.
- De género** → Cuando se restringen derechos u oportunidades por el hecho de ser mujer o no ajustarse a los roles tradicionales.



BRÚJULA
para la igualdad



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

En una institución educativa, a las niñas se les orienta hacia actividades artísticas mientras que a los niños se les incentiva a participar en clases de tecnología o robótica, limitando el acceso equitativo a oportunidades de formación

ESTO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Directa y estructural.



RECURSO PEDAGÓGICO

LA PUERTA INVISIBLE

Imagina que vas a entrar a una sala de oportunidades, pero solo para algunas personas hay una puerta abierta.

Para otras, una invisible, difícil de atravesar, con más requisitos, más filtros, más dudas.

La discriminación es esa puerta.

El problema es que muchas veces ni siquiera se reconoce que está ahí.



BRECHAS Y BARRERAS DE GÉNERO

La distancia y los obstáculos

¿Por qué hay tan pocas mujeres en ciencia y tecnología? ¿Por qué si las mujeres estudian más, ganan menos? Las respuestas a estas preguntas están en dos conceptos clave: brechas de género y barreras de género.



BRUJULA
para la igualdad

BRECHAS

Son **diferencias medibles** en el acceso a oportunidades, derechos y recursos entre hombres y mujeres.

Se reflejan en la educación, los salarios, la representación política, el acceso a puestos de liderazgo, el goce y disfrute del tiempo libre.

BARRERAS

Son los **obstáculos estructurales y socioculturales** que impiden que las mujeres y personas con identidades de género diversas cierren esas brechas.

Pueden ser explícitas (como leyes discriminatorias) o implícitas (como prejuicios y normas sociales).

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

En Colombia, según la Superintendencia de Sociedades (2021), el 27,62% de los puestos en juntas directivas de empresas están ocupados por mujeres.

ESTO ES UNA BRECHA DE GÉNERO

Refleja una diferencia medible en acceso al liderazgo.

Las mujeres que buscan ascensos enfrentan sesgos como "no es lo suficientemente dura para liderar" o "seguro tendrá menos disponibilidad si tiene hijos".

ESTO ES UNA BARRERA DE GÉNERO

Impide que más mujeres accedan a esos cargos y cierren la brecha.



RECURSO PEDAGÓGICO

LA ESCALERA ROTA

Imagina que el éxito profesional es una escalera.

Las mujeres suben los primeros peldaños igual que los hombres, pero a medida que avanzan:

- Encuentran escalones más frágiles (falta de oportunidades).
- Tienen que cargar más peso (doble jornada: trabajo y cuidado).
- Hay quienes les dicen que no suban tan alto (prejuicios, techos de cristal).

Los hombres, en cambio, encuentran una escalera más sólida y sin esos obstáculos.

Las brechas son visibles, pero las barreras son invisibles y muchas veces se confunden con falta de mérito. Identificarlas es el primer paso para eliminarlas.

TRABAJO DE CUIDADO

El trabajo que sostiene la vida

Sin trabajo de cuidado, el mundo se detiene. Pero, aunque es esencial, sigue siendo invisible, desigual y no remunerado. ¿Y adivina quién lo realiza mayoritariamente? Sí: las mujeres.

Por trabajo de cuidado se entienden todas las actividades que **permiten el bienestar físico, emocional y social de las personas**: desde cocinar, lavar, acompañar a citas médicas, hasta apoyar tareas escolares o cuidar a personas mayores o con discapacidad.

NO REMUNERADO

Cuando lo realizan en su mayoría mujeres en el hogar sin recibir pago.

REMUNERADO

Cuando se paga por cuidar (como en jardines infantiles, servicios domésticos o cuidadores formales), aunque con salarios bajos y poca protección laboral.

INDIRECTO

Hace referencia a las actividades de mantenimiento del hogar y de los entornos cotidianos; tareas domésticas como la limpieza, cocina, lavado o planchado de ropa (Esquivel, 2013).



BRÚJULA
para la igualdad

DIRECTO O DE PROXIMIDAD

Se refiere al trabajo de cuidado que implica **cercanía física y atención directa** a otras personas, trabajos que involucran la interacción entre el cuerpo de la persona cuidada y de quien cuida (Salamanca y García, 2012).

Se refiere a las tareas de cuidado de niñas y niños (como jugar o leer cuentos), cuidado físico a personas del hogar (como suministrar medicamentos, alimentar, bañar o vestir a otra persona) y apoyo a personas del hogar (como acompañar a hacer tareas o acompañar a citas médicas).

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?



El Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá reconoce este trabajo como un derecho y una deuda histórica. Por eso, creó espacios como las Manzanas del Cuidado, donde las mujeres pueden estudiar, descansar o emprender mientras otras personas cuidan por ellas.

BOGOTÁ IMPULSA LAS 3R DEL CUIDADO

- **Reconocer** el cuidado como un trabajo esencial.
- **Reducir** su carga desigual.
- **Redistribuir** entre el Estado, el mercado, la comunidad y los hogares.



RECURSO PEDAGÓGICO

EL RELOJ QUE NO DA TREGUA

María se levanta a las 4:00 a.m. para hacer desayuno, alistar a sus hijos, cuidar a su mamá enferma, trabajar ocho horas, cocinar, limpiar, ayudar con tareas y volver a empezar.

¿Dónde está su descanso? ¿Quién cuida a quien cuida?

La distribución desigual del cuidado limita el tiempo, las autonomías y las oportunidades de las mujeres. Si ellas cuidan más, **estudian menos, trabajan menos, ganan menos.**



VIOLENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Una pelea entre vecinos por el ruido no es lo mismo que un hombre que golpea a su pareja porque “ella lo provocó”. Ambos casos implican violencia, sí, pero solo uno se basa en el deseo de control, dominación y castigo por salirse del rol asignado.

Por **violencia** entendemos el uso de la fuerza o del poder para dañar, someter o controlar a otra persona. La **violencia de género** corresponde a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino (SIVIGE, 2016). Afecta principalmente a mujeres y personas LGBTQ+.

Son diferentes porque la **violencia de género no es aleatoria**. Tiene raíces estructurales. No se trata solo de quién la ejerce, sino del sistema que la permite, la normaliza o la justifica.

TIPOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

FÍSICA

Golpes, empujones, quemaduras, agresiones con objetos o armas.

PSICOLÓGICA

Humillaciones, insultos, chantajes, celos, control.

SEXUAL

Todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre una persona a través del uso de la fuerza; la amenaza; la coacción o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad de la otra persona, aprovechando las relaciones de poder desiguales entre el agresor y la víctima*.

ECONÓMICA

Control del dinero, negación de recursos, dependencia forzada.

PATRIMONIAL

Daño o control sobre objetos personales, documentos o bienes.



BRUJULA
para la igualdad

* Todo acto con persona menor de 14 años es considerado violencia sexual.

¿DÓNDE OCURRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

FAMILIAR Y DE PAREJA

→ Sucede dentro del hogar o en relaciones sentimentales, incluyendo a exparejas.

PÚBLICO

→ En espacios donde las mujeres desarrollan sus actividades cotidianas: calles, transporte público, lugares de trabajo, colegios, iglesias, hospitales o sitios de ocio como bares, parques y centros comerciales. Los agresores pueden ser vecinos, jefes, profesores, clientes o desconocidos.

PERPETUADA O TOLERADA POR EL ESTADO

→ Se manifiesta cuando agentes estatales, como policías, militares o funcionarios públicos, ejercen violencia de forma **directa**, o cuando el Estado actúa por **omisión** al no prevenir, sancionar o reparar estos hechos.

Un ejemplo grave es la **violencia policial**, que incluye el uso excesivo de la fuerza, detenciones arbitrarias, acoso, intimidación, y violencia física, verbal o sexual, especialmente hacia mujeres. Esta violencia suele quedar impune o ser encubierta por las propias instituciones, lo que profundiza la desconfianza y la desprotección de las víctimas.

Además, esta forma de violencia también se presenta cuando las instituciones encargadas de brindar atención y justicia **revictimizan a las mujeres**, por ejemplo, al desestimar sus denuncias, responsabilizarlas por lo ocurrido o someterlas a procesos largos, deshumanizantes o inaccesibles.

EJEMPLO

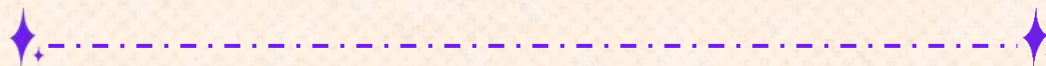
Una mujer denuncia una violencia sexual ante la Policía, pero los agentes minimizan su testimonio y la responsabilizan por lo ocurrido, diciéndole cosas como: 'Ya era muy tarde para estar en ese lugar, debió tomar un taxi o pedir que alguien la acompañara'. Además, se niegan a tomar su denuncia o intentan persuadirla para que desista del proceso. Más tarde, en el hospital, el personal de salud la interroga de forma insensible y no le brinda la atención adecuada.

ACOSO

Cuando el poder se impone

Si necesitas insistir, no es coqueteo. Si te hace sentir miedo, no es un juego. Si no puedes decir "no" sin consecuencias, no es una invitación.

El acoso no es un simple exceso de confianza ni un "malentendido". Es una conducta persistente e indeseada que **busca intimidar, controlar o someter a otra persona**, afectando su libertad y bienestar. Ocurre en cualquier espacio: en el trabajo, en la calle, en redes sociales, en el hogar o en la escuela.



TIPOS DE ACOSO



BRUJULA
para la igualdad

SEXUAL

Insinuaciones, tocamientos, comentarios o propuestas sexuales no deseadas.

LABORAL

Trato hostil o intimidación en el trabajo, como burlas, amenazas o sobrecarga intencional de tareas.

SEXUAL LABORAL

Uso del poder o posición en el trabajo para presionar, chantajear o incomodar sexualmente a otra persona.

CALLEJERO

Comentarios, miradas o sonidos con connotaciones sexuales, gestos obscenos, persecuciones, exhibicionismo o exposición de genitales en espacios públicos, tocamientos sin consentimiento.

DIGITAL

Uso de plataformas digitales para hostigar, controlar o violentar a una persona.

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

ACOSO DIGITAL

Las redes sociales, los mensajes y las plataformas digitales se han convertido en nuevos escenarios de control, amenaza y humillación, especialmente contra las mujeres. Son violencias reales que buscan silenciar, intimidar y castigar.

Nombrarlas es una forma de empezar a frenarlas.



CYBERSTALKING

Vigilar y perseguir digitalmente a alguien, revisando su actividad en redes, enviando mensajes constantes o usando tecnología para rastrear su ubicación.

"Vi que estabas en línea a las 4:17 a.m., ¿con quién hablabas?"

REVENGE PORN

(Porno por venganza): Difusión de fotos o videos íntimos sin consentimiento, generalmente como forma de venganza o chantaje.

"Si terminas conmigo, todos van a ver esas fotos que me mandaste".

SEXTORSIÓN

Amenazar con exponer contenido íntimo si la persona no accede a ciertas demandas.

"Mándame otro video o le diré a tu familia lo que ya me enviaste".

DOXING

Publicar información personal (dirección, teléfono, lugar de trabajo) para exponer y poner en riesgo a la víctima.

"Aquí tienen su número y dirección, háganle saber lo que pensamos de ella".

FLAMING

Insultos, ataques y comentarios agresivos con el fin de humillar o provocar a alguien en espacios digitales.

"Mujer tenía que ser, no sabes nada de política, vete a la cocina".



RECURSO PEDAGÓGICO

SEMÁFORO DEL ACOSO: ¿ALERTA O PELIGRO?

Cuando una persona insiste, presiona o ignora límites, ¿cómo saber si es acoso? Usa este semáforo para identificar señales de alerta.

Zona Verde → **Interacción sana**
Hay consentimiento claro y mutuo.
No hay presión ni manipulación.
Se respeta el espacio y la respuesta del otro.

Zona Amarilla → **Señales de advertencia**
Insistencia después de un "no".
Comentarios incómodos disfrazados de "broma".
Contacto físico no solicitado que parece "inofensivo".

Zona Roja → **Es acoso**
Ignorar la negativa o manipular para obtener lo que quiere.
Amenazas, chantajes o represalias si la persona no accede.
Perseguir, hostigar o enviar mensajes insistentes.



FEMINICIDIO

La violencia convertida en sentencia de muerte

El feminicidio no solo le quita la vida a una mujer. También le quita el derecho a vivir sin miedo a muchas otras. Reconocerlo, nombrarlo y prevenirlo es una responsabilidad colectiva e institucional.

Ser mujer no debería ser una condena. Pero en muchas sociedades, lo es. El feminicidio es **la expresión más extrema de la violencia basada en género**. Es el asesinato de una mujer por el hecho de serlo, y por haberse atrevido –a veces– a desafiar un rol, a romper un silencio, a querer vivir en libertad.



BRUJULA
para la igualdad

¿QUÉ ES?

Es el asesinato de una mujer por razones de género. Ocurre cuando se mata a una mujer por el hecho de ser mujer, como **expresión de poder, control, odio o desprecio**. Puede ser el resultado de una cadena prolongada de violencias previas, pero también puede presentarse como un hecho esporádico.

¿CÓMO SE DIFERENCIA DEL HOMICIDIO?

Por su motivación: el agresor no mata por impulso ni azar, sino porque la víctima es mujer y se considera que puede someterla, castigarla o silenciarla.

¿QUÉ LO PRECEDE?

En la mayoría de los casos, **hay antecedentes de violencia** física, psicológica, sexual o económica. También hay omisión institucional: denuncias sin seguimiento, medidas sin cumplimiento, justicia que llega tarde o nunca.



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

Una mujer trans es asesinada por un grupo de hombres que la insultaban y decían que "no era una mujer de verdad".

ESTO ES UN FEMINICIDIO

Fue atacada por su identidad y expresión de género.

María denunció a su expareja cinco veces. Él la acosaba, la golpeaba y la amenazaba con quitarle la vida. Nadie activó medidas efectivas. Un día, la asesinó.

Y ESTO TAMBIÉN.

El crimen fue resultado de una cadena de violencias de género, ignoradas por el Estado.




**RECURSO
PEDAGÓGICO**

CRIMEN CON ANTECEDENTES

Imagina un edificio donde suena la alarma de incendio una, dos, tres veces... y nadie responde. Hasta que todo arde.

Así funciona el feminicidio: no aparece de la nada, se construye con cada acto de violencia normalizado, cada advertencia ignorada y cada sistema que no actúa a tiempo.

MISOGINIA

El odio que se disfraza de “opinión”

Aunque no siempre se grita, la misoginia está en muchas partes: en el desprecio a las mujeres que opinan, en los ataques a las que lideran, en la descalificación de quienes deciden sobre su cuerpo o su vida. No es solo machismo: es odio. Y tiene consecuencias.

La misoginia **busca silenciar, castigar o eliminar lo femenino**. Entendamos un poco el contexto.

Misoginia → Odio o desprecio hacia las mujeres por el hecho de serlo.

Sexismo → Es la discriminación o prejuicio generalizado hacia una persona por su sexo.

Machismo → Conjunto de actitudes y prácticas que refuerzan la superioridad masculina.

¿QUÉ ES?

La expresión más extrema del rechazo a las mujeres.

Puede parecer una opinión, pero en realidad es violencia simbólica, verbal, digital o física.

LA IDENTIFICAMOS

Cuando una mujer es atacada no por lo que dice, sino por ser quien lo dice.

Cuando se intenta castigar su libertad de opinar, vestir, liderar o decidir.



BRUJULA
para la igualdad

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

“Calladita se ve más bonita”.

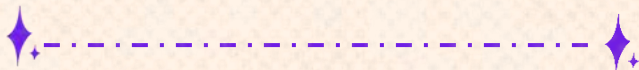
ESTO ES MISOGINIA

Niega el derecho de las mujeres a participar en el espacio público.

“Seguro llegó ahí porque se acostó con alguien”.

Y ESTO TAMBIÉN.

Descalifica su mérito profesional por prejuicios sexistas.



**RECURSO
PEDAGÓGICO**

EL TEST DE LAS DOS PREGUNTAS

1. ¿Estás criticando lo que dice, o el hecho de que lo diga siendo mujer?
2. ¿Usarías las mismas palabras si fuera un hombre?

Si la respuesta es no... puede que no sea una crítica. Es misoginia.





PRINCIPIOS CLAVES PARA EL CAMBIO

No basta con decir que todas las personas son iguales ante la ley si, en la vida real, no tienen las mismas oportunidades. Por eso hablamos de **igualdad de género, equidad de género y autonomías**: principios fundamentales para garantizar que la justicia no sea solo un concepto, sino una realidad.

En esta sección explicamos por qué la igualdad es el objetivo, por qué la equidad es el camino y cómo las autonomías permiten que cada persona tome decisiones sobre su vida sin barreras ni dependencias impuestas.



IGUALDAD

Todas las personas, todos los derechos

Mirarnos al espejo basta para saber que no todas las personas somos iguales. Diferimos en nuestras experiencias, orígenes, capacidades y realidades, pero hay algo que sí debe ser igual para todas: **los derechos y las oportunidades**.



BRUJULA
para la igualdad

IGUALDAD

Es el principio que garantiza que todas las personas, sin importar su género, origen, condición socioeconómica u otra característica, tengan los **mismos derechos y oportunidades** para vivir con dignidad.

IGUALDAD FORMAL

Está en las leyes y reconoce que todas las personas tienen los mismos derechos. Ejemplo: La Constitución dice que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

IGUALDAD REAL

Se da cuando las personas pueden ejercer esos derechos **sin barreras ni desigualdades**. Ejemplo: Que hombres y mujeres tengan derecho a votar no significa que tengan las mismas condiciones para hacerlo (por ejemplo, si las mujeres enfrentan violencia política).

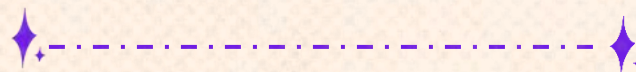
Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?



Dos personas solicitan empleo para el mismo cargo. Tienen la misma preparación, pero a una la contratan porque es hombre y se asume que “tendrá más liderazgo”.

ESTO ES IGUALDAD FORMAL

Ambos pueden postularse, pero **no hay igualdad real** porque una fue descartada por su género.



RECURSO PEDAGÓGICO

EL MISMO PUNTO DE PARTIDA

Imagina que vas a correr una maratón. Tú y otra persona tienen el mismo derecho a participar, pero a ti te ponen una mochila de 10 kg y a la otra no. **¿Es una competencia justa?**

Eso pasa con la igualdad: que todas las personas tengan derechos no significa que todas puedan ejercerlos en las mismas condiciones.

IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

El destino y el camino

Si todas las personas tenemos los mismos derechos, ¿por qué sigue habiendo desigualdades?

Una respuesta posible: la igualdad de género no se logra sólo con reconocer derechos, sino con **eliminar las barreras históricas** que han impedido que las mujeres y personas con identidades de género diversas los ejerzan en igualdad de condiciones.

LA META

La **igualdad de género** implica reconocer que todas las personas, sin importar su género, tienen los mismos derechos y oportunidades.

Pero ojo: esto no significa que, en la realidad, todas puedan ejercerlos de la misma manera.

EL CAMINO

La **equidad de género** se refiere al conjunto de medidas y acciones que buscan corregir las desigualdades históricas que han afectado a las mujeres y personas con identidades de género diversas.

El reto es que realmente puedan acceder y ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.



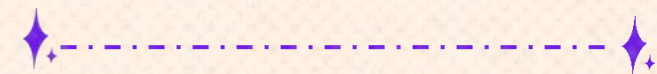
BRUJULA
para la igualdad

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

Una empresa abre una vacante de liderazgo. Hombres y mujeres pueden postularse, pero en el equipo directivo solo hay un 10% de mujeres porque tradicionalmente han sido excluidas de esos espacios.

SERÍA IGUALDAD REAL SI...

La empresa aplica una **medida de equidad**: establece programas de mentoría y acciones afirmativas para aumentar la participación de mujeres en cargos directivos.



RECURSO PEDAGÓGICO

EL MISMO ZAPATO NO LE QUEDA A TODO EL MUNDO

Imagina que todas las personas reciben el mismo par de zapatos, sin importar su talla.

¿Es justo? No, porque algunas personas caminarán cómodas, mientras que otras estarán incómodas o ni siquiera podrán usarlos.

Eso mismo pasa con la igualdad de género: **dar lo mismo no siempre garantiza justicia**. Allí entra la equidad de género: para ajustar la talla de los zapatos a cada persona, asegurando que todas puedan caminar con las mismas oportunidades.



AUTONOMÍAS DE LAS MUJERES

Decidir, tener poder y vivir sin ataduras

Las mujeres han tenido que luchar por algo que debería ser incuestionable: **el derecho a decidir sobre sus vidas.**

Durante siglos, otros han tomado decisiones por ellas: si pueden estudiar, trabajar, votar, tener propiedades o incluso sobre su propio cuerpo. La autonomía no es un concepto abstracto, es la **posibilidad real de ejercer la libertad** sin barreras impuestas por la desigualdad de género.



BRUJULA
para la igualdad

FÍSICA

Derecho a decidir sobre el propio cuerpo y la vida libre de violencias.

Ejemplo: Acceder a servicios de salud sexual y reproductiva sin barreras.

ECONÓMICA

Tener acceso y control sobre recursos y oportunidades laborales en igualdad de condiciones y decidan cómo usarlos.

Ejemplo: Que una mujer pueda trabajar sin depender económicamente de otra persona.

EN LA TOMA DE DECISIONES

Participar en igualdad de condiciones en espacios de poder, política y liderazgo.

Ejemplo: Ser parte de un espacio de liderazgo donde puede proponer, decidir y actuar en igualdad de condiciones.



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

Andrea quiere acceder a un método anticonceptivo, pero su pareja le dice que no lo necesita y el médico le exige autorización de su esposo.

ESTO VULNERA SU AUTONOMÍA FÍSICA

Porque le impiden decidir sobre su propio cuerpo.



RECURSO PEDAGÓGICO

TRES LLAVES PARA LA LIBERTAD

Imagina que para ser completamente libre necesitas tres llaves.

La primera llave abre la puerta a **decidir sobre tu cuerpo** y vivir sin violencia (autonomía física).

La segunda llave te permite **generar ingresos** propios y no depender económicamente de nadie (autonomía económica).

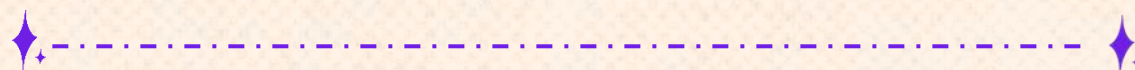
La tercera llave te da **acceso a los espacios** donde se toman las decisiones importantes (autonomía en la toma de decisiones).

Si falta una de esas llaves, la libertad no es completa.

CORRESPONSABILIDAD

Compartir el cuidado para construir igualdad

¿Quién cuida mientras todo lo demás avanza? Durante siglos, el trabajo de cuidado ha sido visto como una responsabilidad "natural" de las mujeres. La corresponsabilidad rompe esa idea: cuidar es tarea de todas las personas, no un mandato asignado al nacer.



BRUJULA
para la igualdad

¿QUÉ ES?

Es el principio que establece que **el cuidado debe ser compartido** entre el Estado, el sector privado, las comunidades y los hogares, en lugar de recaer solo en las mujeres. (CEPAL, 2021)

¿POR QUÉ IMPORTA?

Porque sin corresponsabilidad, la **sobrecarga de cuidado sigue reproduciendo la desigualdad**: limita el acceso de las mujeres al empleo, a la educación, a la vida política y a su autonomía.

¿CÓMO SE APLICA?

Con acciones que **reconozcan, reduzcan y redistribuyan el trabajo de cuidado**. Desde servicios públicos de cuidado hasta licencias parentales igualitarias y políticas de conciliación laboral.



RECURSO PEDAGÓGICO

MITOS vs. REALIDADES

MITO 1: “Ayudo a mi esposa con los niños y la casa”.

REALIDAD: El cuidado no es una ayuda, es una responsabilidad compartida.

→ Solo cuando el trabajo de cuidado se asume como tarea conjunta, se avanza hacia la igualdad de género.

MITO 2: “Las mujeres cuidan mejor porque tienen más paciencia”.

REALIDAD: Cuidar no es un talento innato ni una cualidad femenina: es una habilidad que se aprende.

→ Este mito refuerza estereotipos que justifican la carga desigual de cuidado.

MITO 3: “Los hombres que cuidan son una excepción admirable.”

REALIDAD: El cuidado no debería ser un acto heroico en los hombres, sino parte de su corresponsabilidad cotidiana.

→ Visibilizar el cuidado masculino como normal ayuda a transformar mandatos de masculinidad.



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

→ **Un Estado que crea un sistema de cuidado para apoyar a las familias.**

→ **Empresas que implementan horarios flexibles o teletrabajo para promover la conciliación.**

→ **Hogares donde el cuidado de hijas, hijos o personas mayores no es una “ayuda” masculina, sino una responsabilidad compartida.**





HERRAMIENTAS PARA TRANSFORMAR

El cambio no ocurre solo porque "es lo correcto", sino porque **existen herramientas concretas que permiten que la igualdad deje de ser un ideal** y se convierta en una práctica cotidiana.

Aquí exploramos las perspectivas que orientan la creación de políticas públicas, planes, programas, proyectos y acciones basadas en los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional - diferencial, las cuales permiten visibilizar desigualdades estructurales que antes eran ignoradas, y desarrollar respuestas que reconozcan y atiendan la diversidad y las necesidades de las mujeres.



ENFOQUE DE GÉNERO

Cambiar el lente para cambiarlo todo

El enfoque de género no es un filtro extra: es una forma de analizar el mundo para entender que las reglas no han sido neutras.

Imagina que se está diseñando una política pública para fomentar el empleo. Parece justa, neutra, objetiva. Pero nadie se pregunta si las mujeres tienen tiempo para capacitarse, si pueden asistir a las jornadas por responsabilidades de cuidado, si están seguras en los trayectos para llegar. ¿Resultado? Más desigualdad.

El enfoque de género nos permite entender que las brechas que afectan a mujeres y personas con identidades de género diversas existen no porque ellas "hagan menos", sino porque las **estructuras históricas las han dejado fuera del centro de las decisiones.**



¿QUÉ ES?

Una herramienta de análisis que permite visibilizar desigualdades de género y construir respuestas que promuevan la igualdad.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para que las políticas y decisiones no refuercen estereotipos ni repitan exclusiones, sino que transformen la realidad desde la raíz.

¿CÓMO SE APLICA?

Desde el diseño hasta la evaluación de cualquier estrategia pública o privada: identificando brechas, cuestionando roles y construyendo soluciones que aporten a las necesidades y demandas de las personas.



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?



Si una convocatoria para empleo digital excluye a quienes no tienen conexión a internet o tiempo para capacitarse, una política con enfoque de género se preguntará:

¿Cómo afecta esto a las mujeres en zonas rurales o con cargas de cuidado? ¿Cómo garantizamos acceso real?

Si en salud se ofrecen servicios sin considerar necesidades diferenciadas, una política con enfoque de género identificará:

Que una mujer trans puede enfrentar discriminación al acudir a un centro médico. Y propondrá soluciones.




**RECURSO
PEDAGÓGICO**

"¿Y LAS MUJERES DÓNDE ESTÁN?"

Una pregunta sencilla, pero poderosa. Si en una decisión, programa o presupuesto no aparece la realidad de las mujeres y diversidades, el enfoque de género está ausente. Y si está ausente, la igualdad también.

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Un GPS que orienta las políticas públicas

Una cosa es hablar de igualdad y otra, muy distinta, integrarla en cada decisión. Si el enfoque de género está en un solo documento, en una oficina aislada o en una línea perdida dentro de un plan de acción... entonces no está donde debe.

La transversalización del enfoque de género es el compromiso de que todas las políticas, programas, presupuestos y decisiones –en educación, salud, movilidad, cultura, seguridad, contratación– tengan **una mirada crítica sobre el impacto en las mujeres y personas con identidades de género diversas**. Que nadie diseñe sin preguntarse: ¿esto a quién favorece?, ¿a quién excluye?



BRUJULA
para la igualdad

¿QUÉ ES?

Es como ponerle GPS de igualdad a toda la gestión pública y privada. Significa que el enfoque de género **atraviesa todos los niveles de decisión**, sin quedar relegado a un área específica.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para que los derechos humanos de las mujeres no dependan de voluntades individuales, sino de **estructuras institucionales claras**, con presupuesto, indicadores y responsabilidades.

¿CÓMO SE APLICA?

Incluyendo el enfoque de género **en todas las fases de una política** o estrategia: diseño, implementación, asignación de recursos, seguimiento y evaluación.



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

En Bogotá, el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género es un ejemplo de transversalización real: cada entidad del Distrito debe asignar recursos para cerrar brechas de género en su ámbito. No se trata de tener un programa para mujeres, sino de que toda la gestión pública trabaje por la igualdad.

Gracias a este mecanismo, áreas como salud, educación, movilidad o cultura planifican, invierten y evalúan con enfoque de género.



RECURSO PEDAGÓGICO

MITOS vs. REALIDADES

MITO 1: "El enfoque de género es solo para temas de mujeres".

REALIDAD: Aplicar el enfoque de género es analizar cómo una decisión afecta a distintas personas según su género. Beneficia a toda la sociedad.

MITO 2: "Si una entidad crea un programa exclusivo para mujeres, ya tiene enfoque de género".

REALIDAD: Un curso de cocina exclusivo para mujeres refuerza roles tradicionales y no aborda las brechas estructurales (como acceso a empleo o redistribución del cuidado). Para tener enfoque de género debe cuestionar desigualdades.

MITO 3: "Asignar recursos con enfoque de género es un gasto innecesario".

REALIDAD: Es una inversión con impacto. Ciudades que lo han aplicado han reducido brechas salariales, mejorado la seguridad y fortalecido la economía, mejorando el bienestar de los hogares y comunidades, beneficiando a toda la sociedad.



ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

Los derechos no se neutralizan: se garantizan

Decir que “todas las personas tienen derechos” suena justo... hasta que miramos la realidad.

Este enfoque parte de **una verdad incómoda: la igualdad formal no ha sido suficiente**. Aunque las leyes dicen que los derechos son universales, interdependientes e indivisibles, en la práctica, las mujeres enfrentan barreras estructurales, violencias, discriminación, exclusión económica y política, que limitan su autonomía y su libertad. Este enfoque permite **diseñar políticas que no partan del supuesto de neutralidad**, sino que respondan a la desigualdad histórica y estructural que ha puesto a las mujeres en desventaja.



¿QUÉ ES?

Es un marco de análisis que **reconoce a las mujeres como sujetas de derechos** y exige garantizar su acceso en condiciones de igualdad y sin discriminación, reconociendo que existen brechas entre lo legal y lo real.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para **orientar políticas públicas** y acciones que eliminen barreras estructurales, prevengan violencias y aseguren el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

¿CÓMO SE APLICA?

Reconociendo desigualdades de género y actuando para corregirlas. **Diagnóstico:** identificando brechas y discriminaciones específicas que afectan a las mujeres. **Diseño:** creando medidas y acciones afirmativas para cerrar esas brechas. **Implementación:** garantizando acceso real a servicios, sin barreras. **Participación incidente:** incluir a las mujeres en la toma de decisiones. **Seguimiento:** midiendo resultados con indicadores desagregados y ajustando las intervenciones.

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

Una política de vivienda puede ofrecer subsidios “para todos”, pero si no reconoce que las mujeres jefas de hogar tienen menos ingresos o acceso al sistema financiero, las deja por fuera.

Con este enfoque, las políticas se rediseñan para que, desde su formulación y planeación, se incorporen acciones afirmativas que trasciendan el papel y se reflejen en transformaciones reales en la vida cotidiana.

En Bogotá, la **Política Pública de Mujeres y Equidad de Género** está estructurada sobre este enfoque: prioriza derechos, identifica barreras, promueve la participación y establece responsabilidades claras del Estado para garantizar transformaciones reales.



RECURSO PEDAGÓGICO

PREGUNTAS INCÓMODAS (PERO NECESARIAS)

- ¿Una ley que dice “todos” pero no cambia la realidad de las mujeres, garantiza sus derechos humanos?
- ¿Un derecho que no se puede ejercer, es un derecho o solo una ilusión?
- ¿Qué cambia cuando nombramos a las mujeres como titulares de derechos específicos?

ENFOQUE POBLACIONAL DIFERENCIAL

Una sola política no sirve para todas

¿Es lo mismo ser mujer indígena que mujer urbana? ¿Vivir con una discapacidad que ser migrante? ¿Tener 18 años que tener 70? La respuesta es obvia, pero muchas veces se ignora.

Este enfoque parte de un principio básico: **las personas no somos iguales, ni vivimos las desigualdades de la misma forma**. Por eso, las políticas públicas deben adaptarse a esas diferencias y no imponer soluciones únicas que no responden a las realidades de todas.

También obliga a mirar con lupa lo que las estadísticas suelen borrar: **las condiciones específicas de grupos históricamente discriminados**, como mujeres indígenas, afrodescendientes, campesinas, migrantes, con discapacidad, víctimas del conflicto o en procesos de reincorporación.



BRÚJULA
para la igualdad

¿QUÉ ES?

Reconoce que las mujeres **no son un grupo homogéneo**. Considera variables como etnia, edad, condición de discapacidad, situación migratoria o victimización por conflicto.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para diseñar **políticas más justas y efectivas**, que respondan a las desigualdades específicas que enfrentan distintos grupos de mujeres.

¿CÓMO SE APLICA?

Diagnosticando las desigualdades por grupo poblacional, creando **medidas diferenciadas** e incluyendo sus demandas y necesidades en la formulación de políticas.



Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

Una estrategia de empleo que no considera la movilidad reducida de algunas mujeres con discapacidad...

NO LAS INCLUYE REALMENTE.

Una ruta de atención que no incorpora la lengua de una comunidad indígena...

NO GARANTIZA SUS DERECHOS.



RECURSO PEDAGÓGICO

¿Y SI TODAS FUÉRAMOS LA MISMA MUJER?

Imagina una política que atiende solo a "la mujer promedio". ¿Quién queda fuera?

- La mujer que vive en zona rural.
- La que no tiene acceso a internet.
- La mujer con discapacidad.
- La que es madre adolescente o adulta mayor.
- La que ha sido víctima de desplazamiento, discriminada o invisibilizada.

El enfoque poblacional - diferencial nos recuerda que la igualdad real se construye desde las diferencias.



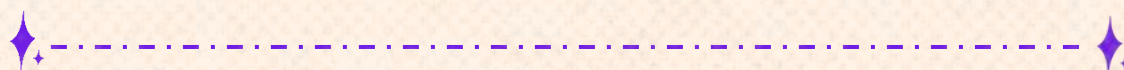
ENFOQUE TERRITORIAL

El territorio importa, y mucho

No es lo mismo ser mujer en Sumapaz que en Chapinero. No es lo mismo vivir en una vereda que en una localidad con acceso a servicios.

Este enfoque nos recuerda que el lugar donde se vive **condiciona las oportunidades, los riesgos y el acceso a derechos**. No basta con diseñar una política “desde el centro” esperando que funcione igual en todas partes. Hay que escuchar al territorio, reconocer sus dinámicas y actuar en consecuencia.

Una política que ignora el territorio **termina reforzando desigualdades**. Una que lo integra, construye soluciones reales desde lo local.



¿QUÉ ES?

Es una mirada que **reconoce las particularidades** sociales, culturales, geográficas y económicas de cada territorio y las integra en el diseño de políticas públicas.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para evitar que una misma política **ignore las necesidades locales** y profundice las brechas. Ayuda a planear con criterios de equidad desde el contexto.

¿CÓMO SE APLICA?

Involucrando a actores locales, identificando **condiciones y barreras propias del territorio**, y adaptando las estrategias a su realidad específica.



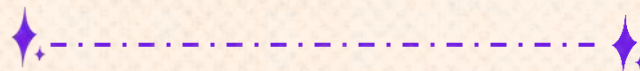
BRUJULA
para la igualdad

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?



Una ruta de atención en violencias basadas en género no puede ser igual en el centro de Bogotá que en Ciudad Bolívar. Las distancias, los medios de transporte y los factores comunitarios marcan la diferencia.

Este enfoque ha sido clave, por ejemplo, en los procesos de construcción de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en zonas rurales y periféricas, que responden a realidades muy distintas a las de los centros urbanos.



RECURSO PEDAGÓGICO

¿MISMA RECETA PARA TODO EL MUNDO?

Imagina que a todas las localidades les dan el mismo kit para atender las violencias: un manual, un buzón de quejas y un afiche. Pero unas no tienen internet, otras no tienen líneas de atención activas, y otras ni siquiera tienen acceso fácil a transporte.

¿Funcionaría?

El enfoque territorial dice que una receta única no sirve. Hay que cocinar con los ingredientes que hay en cada lugar y, sobre todo, con las personas que lo habitan.

ENFOQUE DE CULTURA CIUDADANA

Sin cambio cultural, no hay transformación real

Podemos hacer nuevas leyes, crear más políticas y aumentar los presupuestos, pero si las personas no cambian sus creencias y comportamientos, la desigualdad seguirá viva.

La raíz de muchas desigualdades está en **lo que la sociedad cree que es "normal"**. Por ello, este enfoque no busca imponer una forma de pensar, sino transformar normas sociales, prácticas cotidianas y representaciones colectivas que sostienen la desigualdad de género.



BRUJULA
para la igualdad

¿QUÉ ES?

Es una herramienta que permite **identificar y transformar las creencias**, valores y comportamientos que reproducen desigualdades desde lo cotidiano.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para crear condiciones que favorezcan la igualdad, desde el respeto mutuo hasta la corresponsabilidad en los cuidados.

¿CÓMO SE APLICA?

A través de **campañas, intervenciones urbanas, pedagogía social** y trabajo comunitario que desafíen estereotipos y actitudes discriminatorias.



INTERSECCIONALIDAD

Desigualdades que se cruzan

Ser mujer, afrodescendiente, joven, con discapacidad y de bajos ingresos no son realidades separadas. Son identidades que se cruzan y que, al hacerlo, generan experiencias únicas de discriminación y exclusión.

La interseccionalidad es una herramienta que permite **ver lo que normalmente se invisibiliza**: que no todas las mujeres enfrentan las mismas barreras, ni que una sola causa explica las desigualdades. Es una mirada que entrelaza las distintas dimensiones de la vida y que nos ayuda a **entender cómo se suman, se cruzan y se intensifican las opresiones**.

¿QUÉ ES?

Una herramienta de análisis que permite **comprender cómo se cruzan distintas formas de opresión**: género, raza, clase, orientación sexual, discapacidad, entre otras.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para **diseñar políticas más justas**, que no traten a todas las personas como si vivieran la misma realidad.

¿CÓMO SE APLICA?

Haciendo **diagnósticos diferenciados**, identificando barreras múltiples y diseñando medidas específicas que respondan a esa complejidad.

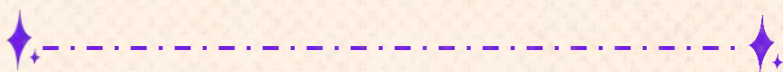


BRUJULA
para la igualdad

Y EN LA PRÁCTICA, ¿CÓMO SE VE?

Un programa de salud para mujeres no puede ser igual para todas. Las necesidades de una mujer rural no son las mismas que las de una mujer trans en la ciudad o una mujer indígena desplazada.

La interseccionalidad exige **reconocer y atender esas diversidades** a partir de acciones particulares y diferenciales y no con homogeneidad.



RECURSO PEDAGÓGICO

IMAGINA QUE LAS DESIGUALDADES SON CAPAS SUPERPUESTAS

Una mujer puede cargar con varias de esas capas al mismo tiempo: por ser mujer, por ser pobre, por ser afro, por tener una discapacidad.

La interseccionalidad es el lente que nos permite **ampliar la perspectiva** y ver cuántas capas hay y cómo se suman. Solo así podemos diseñar soluciones que realmente funcionen.





CLAVES

PARA COMUNICAR, ACTUAR Y TRANSFORMAR EN LA VIDA COTIDIANA

Conocer los conceptos es un primer paso. Pero si el lenguaje que usamos sigue dejando por fuera a la mitad de la población, si no detectamos los discursos que camuflan desigualdades o si no aplicamos la igualdad en nuestra vida diaria, el cambio se queda incompleto.

Esta sección reúne herramientas claras para hablar sin excluir, para identificar los discursos que disimulan la desigualdad y para aplicar la igualdad donde más importa: en el día a día.



LENGUAJE INCLUYENTE

Todas las voces, todas las personas

Lo que no se nombra, no existe. Por eso, cuando las palabras excluyen, las personas también quedan fuera: de las decisiones, de las políticas, de la historia.

Usar lenguaje incluyente no es una moda ni una exageración. Es una forma concreta de transformar la mirada y reconocer a quienes han sido invisibilizadas durante siglos.

¿QUÉ IMPLICA USAR EL LENGUAJE INCLUYENTE?

Revisar nuestros hábitos



- Mucho de lo que decimos sin pensar tiene sesgos de género normalizados.

Visibilizar a todas las personas



- Mujeres, identidades no binarias, y grupos históricamente excluidos.

Evitar expresiones que refuercen estereotipos



- Como asumir que ciertos trabajos "son de hombres" o que las mujeres son "naturalmente más sensibles" o "mejores para cuidar".

ENTONCES, ¿CÓMO HACERLO?

Sustituye el masculino genérico por formas neutras o colectivas:

- ✗ “Los ciudadanos deben pagar impuestos”.
- ✓ “La ciudadanía debe pagar impuestos”.

Nombra explícitamente a mujeres y diversidades cuando sea necesario:

- ✗ “Bienvenidos al evento.”
- ✓ “Les damos la bienvenida”. “Bienvenidas y bienvenidos”.

Usa profesiones y cargos en femenino cuando corresponda:

- ✗ “El médico que nos acompañará es...”
- ✓ “La médica que nos acompañará es...”

Evita expresiones sexistas o que perpetúen roles tradicionales:

- ✗ “El hombre del hogar” o “la mujer de la limpieza”
- ✓ “Persona responsable del hogar” o “personal de servicios generales”

¿Y si suena forzado?

El cambio siempre incomoda al principio. Lo que hoy parece extraño, mañana será natural. Ya ocurrió con palabras como “alcaldesa”, “presidenta” o “lideresa”. Lo importante es el mensaje que envías: uno que reconoce, incluye y transforma.



TIPS RÁPIDOS PARA APLICARLO

Hazlo de manera proactiva



- Revisa manuales, formatos y formularios institucionales: ¿a quiénes están nombrando?

Hazlo cotidiano



- Cambia frases como “los jóvenes” por “las juventudes”, “los estudiantes” por “el estudiantado”..

Hazlo formal e informal



- En comunicaciones oficiales, evita decir solo “los ciudadanos”. Usa “la ciudadanía”, “las personas”, “la comunidad”.

ERRORES FRECUENTES (Y CÓMO EVITARLOS):



“El lenguaje incluyente daña el idioma”.

✗ Falso. Las lenguas siempre han evolucionado. La RAE no define la realidad, la realidad transforma el lenguaje.

“Pero si digo ‘todos’, ya se entiende que están incluidas las mujeres”.

✗ Falso. Eso invisibiliza a más de la mitad de la población.

“Solo es cambiar palabras”.

✗ Falso. Es cambiar la mirada, las prácticas, la forma de pensar.

Las palabras no solo nombran, también deciden: quién es sujeto de derechos, quién está en el centro del discurso, a quién se le reconoce humanidad y a quién se le deja en los márgenes.



RED FLAGS

¡Ojo a ciertos discursos, prácticas y actitudes!

A veces, detrás de discursos aparentemente inofensivos, se esconden **prejuicios, exclusiones y violencias normalizadas**. Identificar esas señales de alerta –las "red flags"– en lo que escuchamos, decimos o hacemos es clave para no reproducir las mismas desigualdades que queremos transformar.

▶ Red flags que deslegitiman el feminismo o la lucha por la igualdad

"Ni machismo ni feminismo, yo creo en la igualdad".

Equipara una lucha por derechos con un sistema que los niega.

"Ya estamos en igualdad, eso del feminismo es exagerado".

Invisibiliza las desigualdades reales que aún existen.

"Apoyo la equidad, pero sin extremos".

Desacredita cualquier transformación estructural que incomode.

"Las mujeres ya pueden votar, ¿de qué se quejan?".

Reduce los derechos a lo legal, sin mirar lo que pasa en la vida cotidiana.

▶ Red flags institucionales o estructurales

"Aquí no hay discriminación, todos tienen las mismas oportunidades".

Ignora las condiciones desiguales de partida.

"No podemos contratar mujeres, se embarazan y piden licencias".

Violenta el derecho al trabajo y a la maternidad.

"Esas políticas son solo para mujeres, aquí no aplican".

Es no entender el enfoque de género como transformador de lo colectivo.

▶ Red flags que niegan la violencia o la discriminación

"Eso fue un piropo, no acoso".	Justifica una forma de violencia que incomoda o intimida.
"No es violencia de género, eso le pasa a todo el mundo".	Borra las causas estructurales de la violencia contra mujeres y personas con identidades de género diversas.
"Ella se lo buscó por vestirse así".	Responsabiliza a la víctima en lugar de al agresor.
"Si fuera tan grave, ya lo habría denunciado".	Ignora las barreras reales para acceder a la justicia.

▶ Red flags que refuerzan estereotipos de género

"Las mujeres son emocionales, los hombres racionales".	Naturaliza estereotipos que limitan la expresión emocional.
"Ella es buena en esto porque es mujer".	Aunque parezca positivo, encasilla y limita.
"Los hombres no lloran".	Reprime la sensibilidad y vulnerabilidad.
"El trabajo de cuidado es de mujeres, ellas lo hacen mejor".	Justifica la sobrecarga femenina en lo doméstico.

▶ Red flags disfrazadas de amor o de humor

"Te celo porque te amo".	El control no es amor, es violencia.
"Si me amas, deja de salir con tus amigas".	Relación desigual basada en la renuncia, también es violencia.
"No te pongas eso, todos te van a mirar".	El problema no es el cuerpo, es el control.
"Relájate, era un chiste".	El humor nunca justifica el sexismo.

El cambio cultural empieza en el lenguaje. **No se trata de censurar, sino de cuestionar.** Cada vez que desnaturalizamos un comentario, abrimos espacio para una conversación nueva. Y esa conversación es el inicio de una transformación.

ACCIONES COTIDIANAS

Cambios reales

La igualdad se teje todos los días, en cómo hablamos, en cómo distribuimos las tareas, en cómo tratamos a quienes nos rodean. Esta brújula cierra con **acciones concretas para integrar el enfoque de género en el trabajo, en la educación, en las relaciones y en la vida pública**. Porque transformar el mundo empieza por transformar lo cotidiano.

Aquí algunas coordenadas para hacerlo realidad:



EN LO INSTITUCIONAL

Si trabajas en una entidad pública, una ONG o una empresa, puedes impulsar el cambio desde adentro:

- Asegúrate de que cada política, proyecto o presupuesto considere su **impacto en la vida de las mujeres** y las personas con identidades de género diversas.
- Exige **datos desagregados** por sexo, género, edad, etnia. No hay políticas eficaces sin información precisa.
- Impulsa la inclusión del enfoque de género en **manuales, protocolos y convocatorias**.
- Ten presente que el enfoque de género es más que en agregar "temas de mujeres" a la agenda: se trata de revisar si **las decisiones benefician a todas las personas** en igualdad de condiciones.

EN EL SISTEMA DE SALUD

Trato digno, enfoque diferencial y atención sin juicios: tres claves para que la salud también sea un derecho con igualdad

- Usa un **lenguaje respetuoso** que reconozca la identidad de género de cada persona.
- Asegúrate de que haya **rutas claras, seguras y diferenciales** para mujeres víctimas de violencias.
- **Pregunta, no supongas.** No todas las personas gestantes son mujeres cisgénero.

EN LA JUSTICIA Y LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS

La justicia con enfoque de género no solo protege, también repara:

- **Evita revictimizar** con preguntas o comentarios que culpen a la víctima.
- **Exige formación en género** para fiscales, jueces, policías y defensorías.
- Apoya mecanismos que **garanticen la voz de las mujeres** en los procesos judiciales.
- Recuerda que **la neutralidad** aparente muchas veces perpetúa desigualdades reales.

EN EL CONSUMO Y LA PUBLICIDAD

El mercado también puede ser un espacio para educar o para excluir. Tú eliges.

- **Cuestiona** anuncios que refuercen roles sexistas o cuerpos estereotipados.
- Elige juguetes, libros y productos que **no dividan el mundo** en “cosas de niñas” y “cosas de niños”.
- Pregunta por qué ciertas marcas **invisibilizan a mujeres** o personas con identidades de género diversas.



EN EL CUIDADO Y EN EL HOGAR

La igualdad no es solo pública. También se construye en la cocina, el baño, la hora del colegio y las decisiones sobre el hogar

- Comparte las **tareas domésticas** sin caer en “ayudar”. El cuidado es una responsabilidad compartida.
- **Reconoce y valora el trabajo de cuidado**, incluso si no tiene salario.
- No refuerces estereotipos con frases como “**los hombres no sirven para esto**” o “eso le toca a la mamá”.

EN LA CULTURA, LOS MEDIOS Y LAS REDES

Lo que ves, lees y compartes también educa:

- Señala series, titulares o películas que **romantizan el control**, el acoso o la desigualdad.
- Da visibilidad a **voces femeninas**, liderazgos diversos y nuevas narrativas.
- No **normalices el “humor” que discrimina**, cosifica o violenta.

EN TU ACTIVISMO Y PARTICIPACIÓN

Si haces parte de colectivas, espacios comunitarios o liderazgos sociales:

- Cuestiona las **jerarquías tradicionales** y revisa quién tiene voz y poder.
- Apoya procesos liderados por mujeres, personas trans, indígenas, afrodescendientes, migrantes y otras diversidades.
- No asumas que **todas las mujeres viven lo mismo**: la interseccionalidad importa.





REFERENCIAS

Banco Mundial. (2021). Cultura ciudadana y equidad de género. Estrategias para la transformación social.

CEPAL. (2018). Brechas de género en América Latina y el Caribe. Hacia la igualdad real.

CEPAL. (2020). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes.

CEPAL. (2021). Sistemas de cuidado en América Latina: Hacia una política pública con enfoque de género.

CIDH. (2015). Orientación sexual, identidad de género y derechos humanos.

CIDH. (2018). Violencia y discriminación contra las mujeres en América Latina y el Caribe.

CIDH. (2019). Interseccionalidad y derechos humanos: Análisis de la discriminación múltiple en las Américas.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible.

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital. (2020). CONPES D.C. 14 de 2020. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 - 2030.

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine*. University of Chicago Legal Forum.

Foro Económico Mundial. (2025) Informe Mundial sobre la Brecha de Género.

Lagarde, M. (1996). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. UNAM.

Ley 1257 de 2008. (Colombia). *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres*.

Ley 1761 de 2015. (Colombia). Ley Rosa Elvira Cely: Tipificación del feminicidio en Colombia.

ONU Hábitat. (2021). Enfoque territorial en políticas de equidad de género.

ONU Medio Ambiente. (2022). El impacto del cambio climático en las mujeres y diversidades.

ONU Mujeres. (2020). Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres: Avances y desafíos.

ONU Mujeres. (2021). Herramientas para la transversalización del enfoque de género en políticas públicas.

OIT. (2019). Trabajo de cuidado y equidad de género: Retos y oportunidades en América Latina.

OIT. (2021). Acoso laboral y violencia en el trabajo: Normativas y desafíos.

OMS. (2021). Violencia basada en género y salud pública: Estrategias de prevención.

OMS. (2022). Sexo biológico y salud: Nuevas perspectivas sobre la intersexualidad.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2021). Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2023). ABC de Género

Sistema Integrado de Información sobre Violencias Basadas en Género - SIVIGE. (2016). Marco normativo, conceptual y operativo.



BRUJULA

para la igualdad



SECRETARÍA DE
LA MUJER

