CONEXIONES



ECONOMÍA
Y GÉNERO

Metodología para sensibilizar y activar conversaciones sobre igualdad y derechos

BRÚJULA
para la igualdad

En Igualdad
Sello Distrital de Igualdad de Género

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER
BOGOTÁ

CONEXIONES

ECONOMÍA
Y GÉNERO

Metodología para sensibilizar y activar conversaciones sobre igualdad y derechos

BRÚJULA
para la igualdad

En Igualdad
Bogotá Distrital de Igualdad de Género
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER
BOGOTÁ

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
María del Carmen Morales Palomino
Carol Rojas Duarte
Sofía Sánchez Valencia
Versión 02. 2026

Daniela Mora Saavedra
Versión 01. 2023

Bogotá D.C. 2026



BRÚJULA
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 los espacios donde se toman decisiones económicas: el mercado laboral, el presupuesto público, las políticas de empleo, los sistemas de seguridad social. Las mujeres en sus diferencias y diversidad enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso, permanencia y reconocimiento en esos espacios — desde la sobrecarga del trabajo de cuidado no remunerado hasta las prácticas discriminatorias que persisten en entornos laborales y de generación de ingresos.

Cerrar esas brechas **exige transformar no solo las normas y los sistemas, sino también las ideas que los sostienen.** Por eso, incorporar los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial en la manera en que se comprende, analiza y enseña la economía es una condición para que los cambios lleguen a la vida cotidiana de las mujeres.

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, **Economía y género. para sensibilizar y activar conversaciones sobre igualdad y derechos** hace parte de la serie Conexiones, la cual ofrece metodologías pedagógicas y herramientas de sensibilización para generar impacto en las prácticas institucionales y sociales que reproducen la desigualdad.

Conexiones traduce los enfoques en experiencias de aprendizaje colectivo. En este marco, *Economía y género* propone un recorrido reflexivo por la relación entre las estructuras económicas y las desigualdades de género, desde la división sexual del trabajo hasta las finanzas públicas, para que quienes participan puedan reconocer esas dinámicas en su quehacer y contribuir a transformarlas.

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

CONTENIDO

Introducción. Economía y género **8**

Ficha metodológica **10**

Actividades **13**

Actividad 1. Pensar la conexión economia y género **14**
Recurso 1. ¿La ecnomía es realmente neutral? 16

Actividad 2. Género y trabajo **19**
Recurso 2. División sexual del trabajo y trabajo de cuidado 23

Actividad 3. Finanzas públicas y género **35**
Recurso 3. Historias de mujeres e impuestos 39
Recurso 4. Finanzas públicas y equidad de género 46
Recurso 5. Glosario de conceptos: tributación y género 57

Actividad 4. Barreras y estereotipos de género en el ámbito económico **62**
Recurso 6. Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad 67

Actividad 5. Reflexiones colectivas 75
Recurso 7. Formato evaluacion participantes 78

Material de apoyo normativo **80**

Glosario **88**

Referencias **100**



ECONOMÍA
Y GÉNERO

Esta metodología proponer abrir conversaciones sobre cómo las mujeres son agentes económicas y sobre la importancia de evidenciar la autonomía económica a partir de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial.

Pensar la autonomía económica desde los enfoques de igualad es un criterio fundamental para garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad. Implica reconocer que las mujeres tienen la posibilidad de obtener ingresos y recursos propios y que, además, puedan decidir cómo usarlos.

Este derecho, reconocido y priorizado en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (CONPES D.C 14 de 2020) exige que se transformen barreras de acceso y permanencia en el trabajo o en la generación de ingresos que enfrentan las mujeres, que se transformen las prácticas discriminatorias hacia las mujeres diversas en el ámbito laboral de emprendimientos o de otras formas de generación de ingresos y que se reconozca el valor económico, simbólico y social del trabajo que realizan las mujeres en sus diferencias y diversidad.

El derecho al trabajo es un componente fundamental para garantizar la autonomía, la dignidad y el desarrollo pleno de las mujeres. Sin embargo, en contextos como Bogotá, persisten brechas estructurales que limitan su acceso y permanencia en condiciones de igualdad, reflejadas en menores tasas de participación laboral, mayores niveles de desempleo y una alta presencia en la informalidad.

De acuerdo con el documento de la Secretaría Distrital de la Mujer (2025) *Derechos de las mujeres en cifras-Bogotá*, cerca del 34% de las mujeres ocupadas trabajan en la informalidad y una de cada tres personas propietarias de micronegocios en Bogotá es mujer. Además, el promedio de pensión mensual para las mujeres para el 2023 fue de 113.380 mil pesos menos que para los hombres para el mismo periodo.

Las mujeres sostienen economías enteras con trabajo que no se mide, no se paga y no se reconoce. Cambiar eso exige algo más que acceso al mercado laboral: exige transformar las ideas que deciden qué cuenta como trabajo, quién tiene derecho a ingresos propios y quién carga con el peso invisible que hace posible todo lo demás.

Estas desigualdades no solo responden a factores económicos, sino también a dinámicas sociales y culturales, como la sobrecarga del trabajo de cuidado no remunerado, que restringe las oportunidades de las mujeres para generar ingresos y proyectar su vida laboral, que no sólo se evidencia en el acceso al mercado laboral sino también en la permanencia.

En este sentido, el derecho al trabajo debe entenderse desde un enfoque de igualdad y equidad de género, que garantice condiciones dignas, libres de discriminación y con acceso real a oportunidades. Esto implica no solo reconocer las barreras existentes e ir más allá de conseguir empleo, es también promover transformaciones institucionales y culturales que permitan cerrar las brechas históricas, asegurar la autonomía económica de las mujeres, con espacios seguros, libres de violencias y discriminaciones basadas en género y avanzar hacia una sociedad más justa e incluyente.

Esta metodología se propone como una herramienta pedagógica y reflexiva para dialogar colectivamente sobre la importancia de reconocer a las mujeres como agentes económicas, identificando sus aportes a la sociedad. Y nos invita a pensar que como sociedad tenemos la responsabilidad de transformar y eliminar las prácticas discriminatorias, así como de generar condiciones dignas y justas para la superación de situaciones desiguales.

FICHA METODOLÓGICA

Población a quien está dirigida	Servidoras y servidores públicos/contratistas/funcionariado y ciudadanía en general que aporten a la construcción de acciones relacionadas con el logro de la autonomía económica de las mujeres en el Distrito Capital.
Objetivo general	Fomentar una mayor sensibilidad y comprensión de la incorporación de los enfoques de derechos humanos de las mujeres y de género para contribuir al logro de la autonomía económica de las mujeres.
Objetivos específicos	• Comprender la relación entre género y economía. • Aportar elementos conceptuales sobre el valor del trabajo que realizan las mujeres. • Desarrollar la capacidad analítica para interpretar la desigualdad de género en el ámbito económico. • Dar herramientas para identificar los sesgos de género presentes en las políticas económicas.
Resultados / Logros esperados	Se espera que las personas participantes: • Se apropien técnicamente de los enfoques de género y de derechos humanos de las mujeres para aplicarlos en proyectos, planes y estrategias que busquen el logro de la autonomía económica de las mujeres. • Comprendan la relación entre género y economía y su importancia para el logro de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. • Reflexionen sobre las barreras de género en el ámbito económico y busquen contribuir a transformar situaciones y factores de desigualdad.
Duración estimada	Esta metodología tiene una duración de dos (2) horas.


MUJER
Y PRODUC

ACTIVIDADES



2 horas

Cinco actividades para desarmar la idea de que la economía y el género son mundos separados. Esta metodología propone un recorrido colectivo que va desde los fundamentos conceptuales hasta las estructuras que sostienen las desigualdades económicas y herramientas concretas para reconocerlas y transformarlas.



ACTIVIDAD 1

PENSAR LA CONEXIÓN ECONOMÍA Y GÉNERO



30 minutos

La economía convencional construyó un sujeto ideal: racional, independiente, libre de vínculos. Siempre fue masculino. Esta actividad propone identificar quién quedó fuera de ese modelo y por qué importa para entender cómo funcionan hoy los mercados, el trabajo y la distribución de recursos.

DESARROLLO

1. Se sugiere tener un primer momento de presentación de la o el profesional que realiza el taller y de las personas participantes, del espacio, objetivos y acuerdos para su desarrollo adecuado.

Puede utilizarse alguna dinámica pedagógica de presentación, como por ejemplo pedir a las personas participantes que se presenten como se sientan cómodas y les agrade y mencionen "¿Qué se dice sobre ser hombres y mujeres en el ámbito económico?". De esa manera se hace un momento de apertura y contextualización al espacio.

2. Si la actividad es **presencial,** se solicita a cada participante realizar un dibujo donde retrate a una persona de acuerdo con el relato que va a escuchar.

Si la actividad es **virtual,** se solicita a las personas participantes que tomen cinco minutos para buscar una imagen de una persona que represente todas las características que está escuchando, puede ser una imagen de alguna persona famosa o una caricatura. Se debe enfatizar en que su dibujo o imagen debe evidenciar rasgos, atributos y características físicas.

RELATO BASADO EN EL LIBRO ¿QUIÉN LE HACÍA LA CENA A ADAM SMITH?

escrito por Katrine Marcal (2016)

Es una persona que actúa de forma racional, egoísta, pero muy carismática, seductora, se lanza al mundo para maximizar sus beneficios.

Siempre tiene en cuenta los obstáculos y condiciones que se encuentra en el camino, conoce sus deseos y trata de satisfacerlos, se guía por el sentido común, no hace algo a lo que no esté obligado, actúa para obtener placer y evitar el dolor, con sus manos intenta coger todo aquello que puede y hace todo lo posible para superar y ganar.

Es libre e independiente. En todas las situaciones es capaz de evaluar las opciones y tomar la decisión óptima. No tiene dependencias afectivas ni influencias sociales.



CRUSOE Y LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

CEDICE Libertad

https://www.youtube.com/watch?v=2-l59pHGGuk

3. Se solicita a las personas participantes que socialicen sus dibujos o imágenes con el público y mencionen qué sexo le asignaron a su representación gráfica.

4. La persona facilitadora deberá realizar y guiar la reflexión sobre la conexión entre economía y género que está en el material de apoyo, explicando que la descripción correspondía a la representación de lo que la economía convencional ha denominado como el "Homo economicus" u "Hombre económico".

Se conversa sobre Robinson Crusoe, personaje literario que muchos utilizaron para ejemplificar fundamentos de la economía convencional.

5. Se proyecta a continuación el video Robinson Crusoe y la división del trabajo de CEDICE Libertad, y se explica que dicha metáfora permite reflexionar sobre cómo a lo largo de la historia económica se ha representado a los hombres y a las mujeres desde distintas jerarquías.

En este caso, se evidencia una exclusión en un ámbito tan relevante como la economía que desconoce el aporte del trabajo que se realiza en los hogares y que también contribuye a toda la sociedad.

6. Se hacen las siguientes preguntas abiertas, invitando al menos a tres personas a compartir sus opiniones:

- ¿Qué reflexión les deja el video en términos del género?
- ¿El hombre económico no es también una mujer?

RECURSO 1.

MATERIAL DE APOYO CONCEPTUAL

La economía ¿es realmente neutral?

El enfoque de género cuestiona la idea de un sujeto económico universal, racional y ajeno a los cuidados, y propone ampliar la mirada sobre el trabajo, las desigualdades y las políticas económicas.

El análisis convencional de la economía se define como neutral y objetivo por estar centrado en el estudio de las **relaciones mediadas por el mercado**. Sus conclusiones, en muchos casos, desconocen el trabajo y la producción de los hogares y su aporte al funcionamiento de la sociedad (Moreno, 2020).

Al considerar solo las experiencias masculinas remarca los **roles de género** que ubican a las mujeres "naturalmente" especializadas en el trabajo doméstico y a los hombres en el empleo. Como consecuencia, no se interroga, no busca causas de la desigualdad, sus argumentos son esencialistas y se toma la experiencia masculina como la norma dentro de las políticas públicas[1].

El enfoque de género como herramienta de análisis ha buscado **evidenciar los sesgos de género en el análisis económico tradicional**, revelando que, junto a otros marcadores sociales como la orientación sexual, raza, pertenencia étnica, la clase social, entre otras, han sido utilizados para establecer privilegios y jerarquías en el ámbito económico. Además, dicho enfoque, ha permitido revisar la política económica, fiscal, laboral, entre otras, para poner en cuestión su aparente "neutralidad" de género.

[1] ¿Por qué el género es una construcción social? Se separa del biologismo, esencialismo (cuando se afirma que los fenómenos sociales son legítimos en tanto existen por un proceso orgánico). El género y la identidad de género se adquiere en un proceso de socialización y cambian a lo largo de la trayectoria vital. Uno de los mayores problemas ha sido que la construcción de la identidad de género "femenina" ha sido en un contexto de relaciones de poder y jerarquías en el que las mujeres son sujetos de dominación.

Un ejemplo para representar dicho análisis convencional se encuentra en la idea de lo que se denomina como "**el homo economicus" u "hombre económico",** que corresponde a la imagen de un individuo que a pesar de no ser categorizado con algún género tenía todas las características de la masculinidad hegemónica, y, por el contrario, carecía de todo lo que tradicionalmente se ha asociado con la feminidad.

Muchos autores utilizaron como ejemplo en sus disertaciones económicas el icónico personaje literario de "Robinson Crusoe" encarnando al individuo racional que toma decisiones basadas en su interés y maximizando el bienestar propio, y que, en síntesis, es el hombre como sujeto económico, libre, que no requiere cuidados y que no los provee, sino que los recibe por parte de otros individuos "no por benevolencia" sino por maximizar su utilidad.

Sobre lo anterior, también se puede relacionar el pensamiento del teórico Adam Smith que escribió en 1776 en su obra "La riqueza de las naciones" la siguiente idea:

"No de la benevolencia del carnicero, cervecero o panadero, sino de sus miras al interés propio, es de quien esperamos nuestro alimento".

No obstante, el punto central de esta metáfora tiene que ver con la omisión de las experiencias, necesidades y oportunidades distintas de las mujeres y su inclusión dentro de la lógica económica desconociendo sus aportes, trabajo, tiempo y lugar, asumiendo que en el mundo todos los individuos toman decisiones "racionales" y que las únicas relaciones con relevancia suceden en el mercado. En ese sentido, por ejemplo, si todas las personas toman decisiones racionales se podía considerar que la discriminación era "racional" por lo tanto no se cuestionaban los modelos económicos frente a las desigualdades de género.

Por lo anterior, el llamado a abordar el ámbito económico desde los denominados "**lentes de género",** en contraste a la mirada androcentrista del pensamiento económico, invita a ampliar las nociones sobre diversos aspectos como el trabajo, los impuestos, la redistribución económica y las políticas públicas que están destinadas a transformar la desigualdad.



ACTIVIDAD 2

GÉNERO Y TRABAJO



40 minutos

No todo el trabajo se ve, se mide ni se paga. Esta actividad abre la pregunta por lo que la economía ha llamado "trabajo" históricamente y por todo lo que ha dejado por fuera: el cuidado, la reproducción de la vida, el sostenimiento cotidiano de los hogares que hace posible todo lo demás.

DESARROLLO

1. La persona facilitadora pide a las personas participantes que escriban en el chat/mencionen en voz alta la palabra con la que relacionan el concepto "trabajo". Se debe mencionar que sólo tienen 30 segundos para pensar y enseguida realizar la socialización.

2. Luego se les solicita que a través de Google en su computador o dispositivo móvil busquen la palabra "Tripalium" y se pide a una persona que lea en voz alta o que abra el micrófono y realice la lectura (en caso de ser virtual).

3. La persona facilitadora continúa con la conceptualización sobre trabajo y división sexual del trabajo que está en el material de apoyo conceptual.

4. La persona facilitadora continúa con la reflexión que debe centrarse en mostrar que la desigualdad de género en el ámbito económico se relaciona con la idea de que el trabajo de los hogares o el trabajo de la casa no es trabajo, y, por lo tanto, que las personas que se dedican a este, en su mayoría mujeres, no trabajan.

5. Se proyecta el video *Eso que llaman amor es trabajo no pago* de Ecofeminita.

6. De acuerdo con el material de apoyo conceptual, la persona facilitadora continúa con la explicación de "Cuidar es un trabajo" para llegar a la conclusión de que todos los trabajos tienen valor y son productivos.

7. La persona facilitadora entrega una hoja en blanco a las personas participantes para que respondan tres preguntas sobre sus actividades diarias y tres preguntas sobre su tiempo libre, como se muestra en la Ficha 1.



ESO QUE LLAMAN AMOR ES TRABAJO NO PAGO
Ecofeminita
https://www.youtube.com/watch?v=vXWtw-FRAOk

Ficha 1. Tiempos de trabajo, descanso y ocio

Actividades diarias	Tiempo libre en el día
Haga un listado de sus actividades diarias y relacione de esas cuáles son trabajo remunerado o no remunerado.	Explique en qué invierte su tiempo libre: descanso, estudio, recreación y deporte, etc.
Número de horas al día que dedica a cada actividad	¿Siente que le falta tiempo libre?
Calcule el costo monetario de sus actividades remuneradas y no remuneradas.	¿Qué ha dejado de hacer por falta de tiempo libre?

9. Se entrega la **Ficha 2** a las personas participantes y se solicita que diligencien los campos en blanco. No es necesario poner cifras exactas, pero sí evidenciar una noción de lo que conocen sobre la situación económica de hombres y mujeres e identificar consecuencias de la división sexual del trabajo.

La persona facilitadora tiene las respuestas en el material de apoyo y deberá compartirlas con relación a las consecuencias de la división sexual del trabajo.

Ficha 2. Datos de contexto. Consecuencias de la división sexual del trabajo

Por favor, complete las frases según sus conocimientos. No es necesario conocer las estadísticas exactas, pero nos interesa que pueda evidenciar lo que piensa que representa la realidad.

Las mujeres constituyen **el __%** de la población en edad de trabajar, y en el 2024 tuvieron una tasa global de participación en el mercado laboral del **__%.**	El número de mujeres que acceden a mercados digitales es **__%** menor que el número de hombres.
Los hombres constituyen el **__%** de la población en edad de trabajar, y en el 2024 tuvieron una tasa de ocupación del **__%.**	De las 464.353 para 2023 de las personas propietarias de micronegocios en Bogotá, __ de cada 3 es mujer. Lo que equivale al **__%** de mujeres propietarias y **__%** de hombres propietarios.
En 2024, solo __ de cada 10 mujeres en edad de trabajar participaron en el mercado laboral.	Las mujeres reciben en promedio el **__%** menos de pensión que los hombres.
En 2024, más del **__%** de las mujeres trabajan en informalidad. Aunque su tasa es menor que la de los hombres, no implica mejores condiciones.	En Bogotá, el **__%** de las mujeres participan en el trabajo de cuidado no remunerado con un promedio de 6,47 horas diarias. A diferencia de los hombres que participan en estas actividades con un promedio de __ horas diarias.

10. Se pide a las personas poner atención a lo que muestran las cifras y contrastar sus respuestas de acuerdo con la información que socializa la persona facilitadora. Seguido a eso, la persona facilitadora les pregunta:

- ¿Qué les genera conocer esas cifras?
- ¿Cómo creen que acercarse a esta realidad puede contribuir en su quehacer?

RECURSO 2.
MATERIAL DE APOYO CONCEPTUAL

¿Qué es trabajo?

Mujeres y hombres tienen experiencias distintas en el mundo del trabajo, que se expresan desde el concepto mismo de trabajo y en cómo se distribuyen los tipos de trabajo.

Esta distinción se hace notoria, por un lado, en relación con lo que es reconocido como trabajo ligado a la producción, en el mercado, y por el otro, con el trabajo que se hace fundamentalmente en el ámbito de los hogares que tiene que ver con la reproducción cotidiana de la vida (Rodríguez, Enríquez, 2015).

En la cotidianidad se relaciona el concepto de trabajo a partir de lo que las personas realizan diariamente con la finalidad de obtener ingresos monetarios para sobrevivir. Además, es uno de los temas que más se abordan en la vida de las personas al punto de que se ubica como un aspecto central de identidad ¿en qué trabajas?, ¿cómo va el trabajo?, ¿en qué quisieras trabajar?, etc.

La centralidad se refiere a una creencia social, que, en este caso, otorga al trabajo un determinado valor en la vida de las personas, bien por la identificación con la actividad que realiza o por los intereses de vida que representa para sí misma. Intuitivamente, parece que empleo y trabajo fueran equivalentes; sin embargo, existen importantes aspectos que observar que cobran mayor relevancia cuando se relacionan con el género.

Desde un enfoque materialista, el trabajo es una actividad humana, en tanto ha sido la especie humana la que de forma organizada ubica las actividades de subsistencia, transformación de la naturaleza, transmisión de técnicas y conocimientos, entre otras, en un marco social para poder existir.

El trabajo **es una de las formas fundamentales, sino la principal, a través de la cual se organizan las sociedades**. Generalmente, permite asociar dos ámbitos como si fueran sustitutos: tiempo y dinero.

Esto significa que, desde la concepción del trabajo mercantil, el trabajo agrupa las actividades con las que se producen bienes y mercancías que se intercambian en el mercado laboral y por las que se paga un salario que representa su precio monetario dado el tiempo invertido.

Por otro lado, **el trabajo es una construcción social** que se ha transformado en el tiempo en un proceso que no ha sido lineal ni ausente de conflicto, pero es a partir del S. XIX con las transformaciones socioeconómicas derivadas del capitalismo en su fase industrial cuando se produce una nueva conceptualización e interpretación, que también fue acompañada por una nueva división jerarquizada por sexo.

Se debe destacar que, el concepto trabajo logró ampliarse a partir de los aportes de la **economía feminista**, corriente que evidenció cómo los sesgos de género consideraban que las actividades desarrolladas en el mercado eran valoradas por su aporte a la producción, en tanto las actividades fuera del mercado y realizadas principalmente en los hogares carecían de valor, por lo que considerar solo una dimensión del trabajo excluía otras actividades fundamentales para el sostenimiento de la vida humana y del entorno que no se encuentran bajo un marco contractual o por las que se intercambia tiempo por dinero.

Como lo cuestionaron y evidenciaron algunas corrientes económicas, principalmente la economía feminista junto con los estudios de género y la sociología del trabajo, más allá de lo que sucede en el mercado **existen trabajos que requieren tiempo y esfuerzo**, y con los que también se obtienen resultados por tratarse de actividades necesarias para proteger y preservar a la humanidad y el ambiente.

Dichos trabajos, también tienen una lógica económica porque cuentan con un proceso de producción, distribución, intercambio y consumo. Sin embargo, desde el punto de vista de los costos, son trabajos que tienen **profundas marcas de género** y de clase social, porque como ha estado en evidencia desde que existen las Encuestas de Uso del Tiempo se ha comprobado que son las mujeres las que más realizan este tipo de trabajo.

Según la OIT (2018), a escala mundial las mujeres realizan tres cuartas partes del trabajo de cuidado no remunerado en el mundo.

El desarrollo de nuevos elementos conceptuales permitió abordar la categoría de trabajo a partir de las implicaciones de su división sexual, que, por la desigual repartición de roles y responsabilidades en el cuidado, "naturalizó" la capacidad de cuidar como una tarea de mujeres, mientras convirtió a los hombres como "más aptos" para el empleo.

Pero entonces, **¿qué modalidades de trabajo se pueden identificar?**

El trabajo *remunerado* que es la actividad por la que se intercambia fuerza de trabajo por un pago monetario. Puede ser asalariado o autónomo. La transacción fundamental es la de número de horas trabajadas y el salario por unidad de tiempo.

El trabajo *no remunerado* que se realiza sin recibir ningún ingreso o salario a cambio.

División sexual del trabajo

No se traduce en complementariedad, sino en una relación de poder de los hombres sobre las mujeres. Tiene un principio de separación por el que existen "trabajos de hombres y trabajos de mujeres" y un principio de jerarquía por el que se da mayor valor a los trabajos de hombres que a los trabajaos de las mujeres (Hirata, H; Kergoat, D, 2009, p. 67).

Está presente en todas las sociedades. Sin embargo, teniendo en cuenta que las familias y los hogares han variado su composición, así como la manera de distribuir el trabajo a lo largo de la historia también implica entender unas particularidades dentro de los diversos grupos de sociedades. Con la industrialización, la división sexual del trabajo se acentúa y se impone la supuesta "naturalidad" de las mujeres como cuidadoras a través de trabajo gratuito.

A este respecto Batthyány señala que "durante los años setenta y ochenta, los cuidados estaban integrados a lo que se conocía como "trabajo doméstico". El énfasis en el estudio del trabajo doméstico estaba puesto en mostrar las similitudes que presentaba con las actividades que ocurrían en el ámbito público. En su vínculo con la división sexual del trabajo, el cuidado era una de las tareas englobadas en el trabajo que hacían las mujeres y que contribuía con el bienestar" (Batthyány, 2020).

De igual forma, las mujeres y movimientos feministas cuestionaron las ganancias que obtenían los hombres a partir de su trabajo, dado que estos también se beneficiaban de la carga social impuesta sobre el ámbito doméstico en las mujeres. De ahí que ellas emprendieron sus luchas contra la inequidad que se seguía produciendo en la distribución de las tareas del hogar, entre las que se encuentra el cuidado.

> *"entendido desde una vertiente más emocional (Hochschild, 2003), el cuidado no solo reproduce personas en el sentido biológico, sino que tiene como objetivo la reproducción de personas con características necesarias sin las cuales no podrían funcionar en la esfera mercantil. En definitiva, en el recorrido latinoamericano el abordaje de los cuidados comenzó entendiéndose como uno de los distintos tipos de trabajos no remunerados. Inicialmente, las investigaciones sobre la temática tenían como objetivo identificar las distintas actividades no remuneradas como componentes que contribuyen al bienestar social al igual que lo hace el trabajo remunerado"* (Batthyány, 2020).

La antropóloga Dolors Comas D´Argemir (1995), escribió que en su carácter universal tiene dos rasgos: por un lado, con independencia del tipo de actividades que realicen mujeres u hombres (ambos intercambiables) todas las sociedades reconocen y evidencian diferencias entre los sexos; por el otro, las actividades masculinas suelen considerarse más importantes que las femeninas.

Por lo anterior, la organización sexuada del trabajo y su relación con el sistema sexo-género se caracteriza por **separar las actividades como "productivas/de mercado" y "reproductivas/ del hogar"** con una asociación a roles de género que no es neutral ni natural, sino cultural, económica y política, que, a su vez, se incorpora la desigualdad social generalizada.

Un poco de historia

Durante la era preindustrial, gran parte de la economía se centraba en los hogares y las actividades productivas como reproductivas no se presentaban como opuestas. En función del contexto determinado hombres y mujeres las realizaban.

Sin embargo, a partir de mitad del siglo XIX con la industrialización, cuando la producción se traslada de la casa hacia las fábricas, la vinculación histórica de los procesos de producción y de reproducción fue disociada para colocar en el centro las relaciones de producción asalariadas, separando la vida familiar y laboral en espacios excluyentes, otorgando a hombres y mujeres actividades específicas de acuerdo con determinados roles e instaurando la idea de que "el lugar de la mujer es en la casa".

En ese marco, se configuró una nueva división jerarquizada por sexo en la separación de tareas y funciones productivas y reproductivas, en la que el trabajo de las mujeres se ubicó en la parte inferior de la jerarquía social y económica, mientras el de los hombres se ubicó en el lado superior por su papel en el mundo productivo.

Conviene subrayar que, esa reorganización del proceso productivo no excluyó a las mujeres como fuerza laboral, pero significó que las mujeres operarias que trabajan en fábricas, especialmente del sector textil, evidenciaron una doble opresión como mujeres y como trabajadoras, por las precarias condiciones, jornadas extenuantes, pagos injustos. Adicionalmente, al terminar su jornada laboral, debían asumir el trabajo de cuidado no remunerado al interior de sus hogares (conocido como doble jornada).

Con el sistema sexo-género se caracteriza por separar las actividades como "productivas/de mercado" y "reproductivas/ del hogar" con una asociación a roles de género que no es neutral ni natural, sino cultural, económica y política, que, a su vez, se incorpora la desigualdad social generalizada.

Eso quiere decir que, para las mujeres trabajadoras no fue un obstáculo en términos absolutos, pero condujo a un **estancamiento de derechos laborales**, que incluso hoy en día, se refleja en su menor participación laboral, brecha salarial, entre otros.

La división sexual del trabajo sigue vigente y está presente en las actividades remuneradas como en las no remuneradas. Tiene como efectos en la participación de las mujeres en el mercado laboral su subvaloración productiva, concentración en trabajos de menor cualificación y sobrecarga de trabajos no remunerados y de cuidados, en tanto que los hombres ocupan las posiciones con mejor reconocimiento y valor.

Como principios, justifica la desigualdad de género a partir de la existencia de diferencias físicas entre hombres y mujeres que los y las hacen más o menos aptos para determinados trabajos.

Es inseparable de otras **formas de dominación o jerarquía social** como la raza, pertenencia étnica, clase social, nacionalidad, entre otras.

Consecuencias para las mujeres por la división sexual del trabajo

Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado
• Salarios menores • Mayor desempleo • Mayor inactividad • Segregación laboral (vertical y horizontal) • Concentración laboral (sucede cuando al existir más actividades económicas en el mercado laboral las mujeres se ocupan en unas pocas o en aquellas que se relacionan con las actividades realizadas en el hogar) • Feminización de la pobreza • Techos de cristal y pisos pegajosos	• Ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres. • En Bogotá, las mujeres dedican **6 horas y 58 minutos** al día frente a **3 horas y 41 minutos** de los hombres. (DANE, 2026)[2] • En Colombia, los trabajos de cuidado no remunerados representan el 19.9% del PIB nacional. (DANE, 2026)[3]

Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT (2018), DANE (2026) y ABC del Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá

[2] DANE. (2026). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Boletín técnico. Bogotá., 13 de agosto de 2026.
[3] DANE. Boletín Técnico. Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC) Bogotá., julio 10 de 2026

De acuerdo con la economista Corina Rodríguez Enríquez (2010), la división sexual del trabajo:

"(...) comprende la distribución del trabajo productivo y reproductivo entre los hogares, el mercado y el Estado, por un lado, y entre varones y mujeres, por el otro, implica una subordinación económica de las mujeres que se expresa en una menor participación en el trabajo remunerado (y mayor en el no remunerado), una peor participación en el mercado laboral (en términos de remuneración y condiciones de trabajo), un menor acceso a recursos económicos y como consecuencia de todo lo anterior, un menor grado de autonomía económica".

Y, por su parte, este concepto se define en el CONPES D.C 14 de 2020 como una construcción cultural que determina la manera en la cual los roles se distribuyen en la sociedad. Es así como a los hombres se les han asignado las tareas productivas y a las mujeres las tareas reproductivas. Cabe resaltar que en muchas ocasiones las mujeres asumen tanto el trabajo reproductivo como productivo: esto aumenta la desigualdad y genera efectos negativos sobre su salud, el autocuidado y el uso del tiempo que le podrían dedicar a la educación, a la participación, al descanso y al ocio (Documento CONPES DC 14, 2020).

Con relación a lo anterior, Gómez (2011) conceptualiza los roles de género asociados a la división sexual del trabajo de la siguiente manera:

***a. Roles de trabajo reproductivo**: Son actividades que generalmente no cuentan con reconocimiento social ni remuneración económica, al considerarse como "naturales" para las mujeres, comprenden las responsabilidades de reproducción, crianza de hijos y las tareas domésticas necesarias para garantizar el mantenimiento y bienestar de miembros de la familia. Incluye no solo la reproducción biológica sino también la atención de las personas que integran el hogar. Alrededor del mundo, las mujeres son las responsables primarias de estas tareas, y la centralidad de tal rol limita sus oportunidades de participación en la esfera laboral y política, así como su acceso por derecho propio a programas de seguridad social en la mayoría de los países de la región.*

***b. Roles de trabajo productivo:** Comprenden el trabajo realizado por las mujeres y los hombres que percibe remuneración en efectivo o en especie. Incluye tanto la producción con valor de intercambio en el mercado, como la producción de subsistencia dentro del hogar.*

c. Roles comunitarios: pueden ser de dos clases: (i) Comunitarios de servicio: Actividades emprendidas principalmente por las mujeres, como una extensión de su rol reproductivo en el nivel comunitario, con el objeto de garantizar la provisión y el mantenimiento de escasos recursos de consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Es generalmente trabajo voluntario y no remunerado. (ii) Comunitarios políticos: Actividades emprendidas principalmente por los hombres, para fines organizativos políticos en el nivel comunitario. Este trabajo puede ser pagado, directamente en dinero, o indirectamente mediante incrementos en estatus y poder.

d. Doble o triple rol: El concepto de doble o triple rol es de importancia medular en el análisis de género. Dirige la atención al hecho de que el rol reproductivo de "ama de casa" y cuidadora de niños, enfermos, personas con discapacidad y personas mayores es solo uno de los dos o tres roles que generalmente cumplen las mujeres: una proporción creciente de mujeres participa también en el mercado de trabajo remunerado o en las economías de autosubsistencia y en muchos casos realizan, además, actividades de servicio en la comunidad (Documento CONPES DC 14, 2020, pág. 34)

La vinculación de las mujeres al trabajo remunerado no ha transformado las desigualdades de género debido a que prevalece la asimetría en la repartición entre hombres y mujeres del trabajo de cuidado remunerado al interior de los hogares[4] y de cuidado no remunerado. En ese sentido, para lograr justicia de género en este ámbito se debe promover la valorización del trabajo productivo de las mujeres, así como la transformación de los roles tradicionales de género en el hogar donde todas las personas con independencia de su sexo asuman tareas domésticas y de cuidado no remunerado de forma equitativa.

¿Cuidar es trabajo?

Sí. Es el conjunto de actividades que contribuyen al provisionamiento de bienestar para las personas, el mantenimiento de espacios en condiciones de habitabilidad, el cubrimiento de necesidades de alimentación, lavado de ropa, limpieza del hogar, cuidado del ambiente, tareas que posibilitan que las personas puedan participar en el mercado laboral, disfrutar de tiempo libre, estudiar, entre otras.

[4] Desde 2024 por la conmemoración del 22 de julio "Día Internacional del Trabajo de Cuidado Remunerado al Interior de los Hogares", la SDMujer buscó eliminar un sesgo sobre este término derivado de la asociación entre "doméstico y domesticar" en reconocimiento de los esfuerzos hechos en América Latina para que se asocie como "trabajo del hogar", así como reconocer que los trabajos del cuidado remunerados y no remunerados al interior del hogar lo realizan mayoritariamente las mujeres.

Puede realizarse de forma remunerada o no remunerada, las personas cuidadoras son en su mayoría mujeres en edad productiva para quienes es un desafío tener un balance en tiempo e ingresos, puesto que es estructuralmente desigual su distribución entre hombres y mujeres. La Secretaría Distrital de la Mujer lo define como:

"Son el conjunto de actividades necesarias para proveer bienestar a las personas; "comprende todas las actividades no remuneradas que se realizan en el hogar, relacionadas con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado" (Tribín, Ramírez, Mojica, Santamaría, Tenjo, & Camelo, 2021). Puede considerarse como una labor remunerada o no, y puede realizarse dentro o fuera de los hogares" (2021).

Categorías del cuidado

Cuidado directo

Actividades en las que existe una interacción directa entre la persona que proporciona cuidado y apoyo (las personas cuidadoras) y las personas que reciben el cuidado al interior del hogar. Por ejemplo: cuidado de niñas y niños, personas con discapacidad, adultos/as mayores, personas con alguna enfermedad, animales de compañía.

En esta actividad **se reconoce además el aspecto afectivo y emocional** que conlleva, esta puede ser desarrollada por alguien de la familia, también puede ser delegada a personas ajenas a ella, como puede tener o no remuneración (Aguirre, 2009, pág. 35) con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado" (Tribín, Ramírez, Mojica, Santamaría, Tenjo, & Camelo, 2021). Puede considerarse como una labor remunerada o no, y puede realizarse dentro o fuera de los hogares" (2021).

Cuidado indirecto

Actividades relacionadas con el mantenimiento de los hogares y el entorno. Por ejemplo: limpieza de los hogares, preparación de alimentos, lavado de ropa, preparación de alimentos.

Sumado a lo anterior, además de la feminización de este tipo de trabajos también hay una conexión si se observa de acuerdo con la clase social, ya que, las mujeres que viven en hogares de ingresos bajos dedican más horas a este tipo de trabajo. Esto también invita a reflexionar sobre la relación entre cargas de cuidado no remunerado y la situación de pobreza tanto de ingresos como de tiempo.

Como lo sostiene ONU Mujeres:

"Las mujeres, a nivel global, se han ido incorporando progresivamente a la actividad económico-laboral, siendo precisamente en la región de América Latina y el Caribe donde se han producido aumentos más sustanciales (entre 1990 y 2013 la tasa de participación económica de las mujeres pasó del 40% al 54%, lo que redujo la brecha de género de 42 a 26 puntos porcentuales)" (2018, p. 9).

Sin embargo, mientras este ingreso al mercado laboral aumenta, las labores de cuidado no disminuyen y, por lo tanto, las mujeres se han vuelto "más pobres en términos de tiempo" y tienen una sobrecarga del trabajo de cuidados no remunerados impidiendo además la igualdad de oportunidades y de derechos (Bango, J. 2020).

El cuidado es económico y productivo, aunque no sea remunerado (Esquivel, 2022)[2]. De acuerdo con una valoración económica realizada por el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de la SDMujer (OMEG) en 2018, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado corresponde a cerca del 17 % del PIB de Bogotá, lo que equivale a 21,3 billones de pesos.

[2] Ver https://acortar.link/dyMNdd

Compilado de respuestas Ficha 2[5].

- Las mujeres constituyen el 50.6% de la población en edad de trabajar, y en el 2024 tuvieron una tasa global de participación en el mercado laboral del 63.9%
- Los hombres constituyen el 49.4% de la población en edad de trabajar, y para el 2024 tuvieron una tasa de ocupación del 71.9%. Gracias a las cifras sabemos que hay brechas tanto en la tasa global de participación en el mercado laboral para este año del 15.1 puntos porcentuales y la brecha en la tasa de ocupación es de 14.8 puntos porcentuales.
- En 2024, solo 6 de cada 10 mujeres en edad de trabajar participaron en el mercado laboral.
- En 2024, más del 30% de las mujeres trabajan en informalidad. Aunque su tasa es menor que la de los hombres, no implica mejores condiciones.
- El número de mujeres que acceden a mercados digitales es 1.5% menor que el número de hombres.
- De las 464.353 para 2023 de las personas propietarias de micronegocios en Bogotá, 1 de cada 3 es mujer. Lo que equivale al 35.2% de mujeres propietarias y 64.8% de hombres propietarios.
- Las mujeres reciben en promedio el 5% menos de pensión que los hombres.
- En Bogotá, el 89% de las mujeres participan en el Trabajo de cuidado no remunerado con un promedio de 6,47 horas diarias. A diferencia de los hombres que participan en estas actividades con un promedio de 2,36 horas diarias.

[5] Información de ABC del Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá y del Boletín del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad de la Secretaría Distrital de la Mujer (2025).



ACTIVIDAD 3

FINANZAS PÚBLICAS Y GÉNERO



20 minutos

El presupuesto público decide quiénes reciben qué, en qué condiciones y con qué prioridad. Esta actividad sitúa las finanzas públicas como un terreno político donde se juegan la igualdad de género y la garantía de derechos y donde las decisiones fiscales tienen efectos concretos y diferenciados sobre la vida de las mujeres.

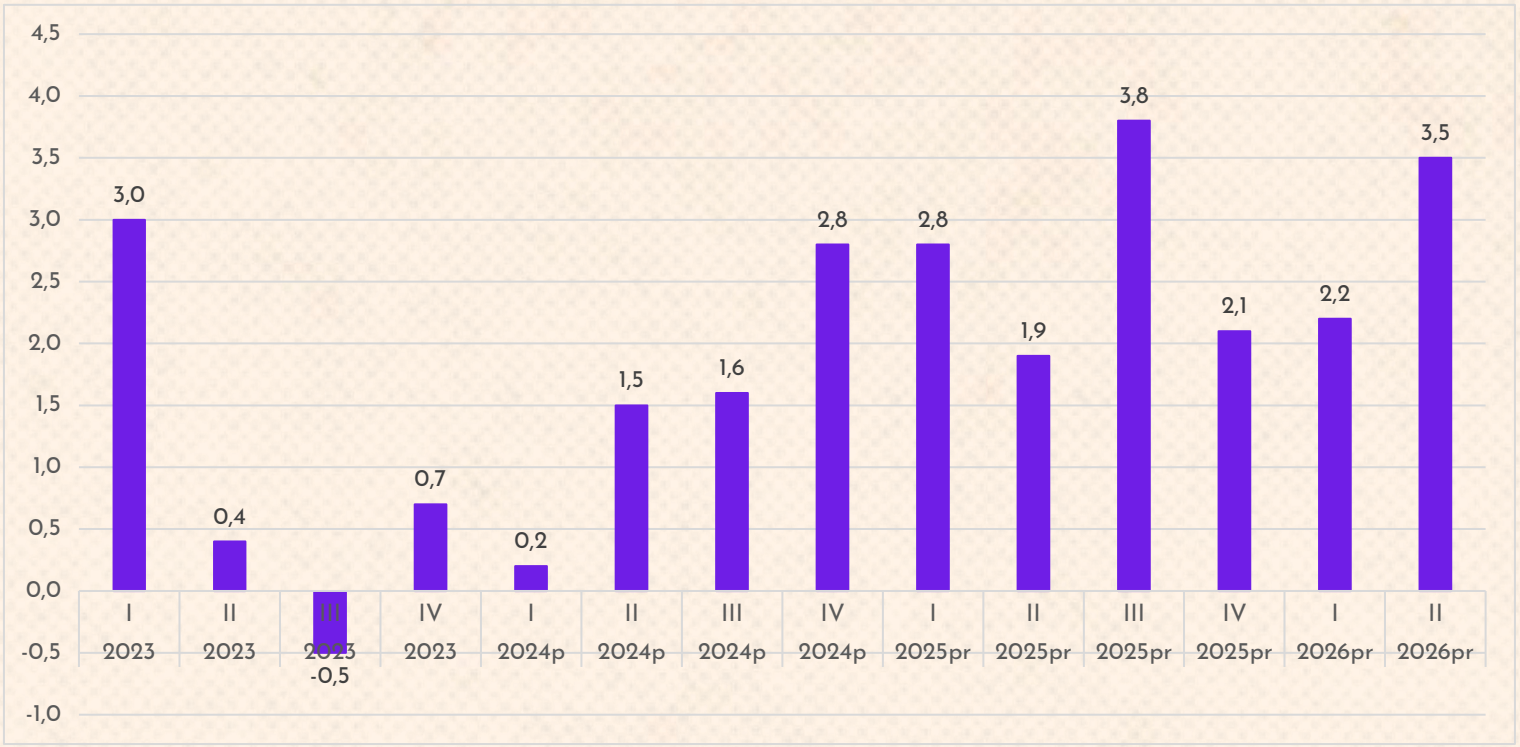
DESARROLLO

1. La persona facilitadora explica la temática a partir de los elementos del material de apoyo conceptual y enfatizando en el rol que cumplen las finanzas públicas en el cierre de brechas de género y la garantía de derechos.

Se apoya en el documento de la DIAN "*Estadísticas de ingreso y riqueza. En clave de Género un zoom en las personas más ricas de Colombia*" (2024) en donde se señala que existe una incidencia de la pobreza mayor en las mujeres que en los hombres, y que permite manifestar que la estructura tributaria también incide en la desigualdad de género.

2. Se ubica a las personas participantes sobre esta información sobre el Producto Interno Bruto, con la finalidad de que se realice una breve contextualización sobre la situación económica del país.

Gráfica 1. Producto Interno Bruto. Tasa de crecimiento en volumen[6] 2023-I/2026 preliminar-II



Pr preliminar / P provisional
Fuente: DANE, Producto Interno Bruto Boletín técnico. Bogotá, 18 de agosto de 2026

A continuación, se hacen las siguientes preguntas al público:

- ¿Cómo se gasta el dinero que se recauda mediante impuestos y quiénes se benefician de las políticas de gasto (financiadas mediante impuestos recaudados)?

Por ejemplo, si la política fiscal es progresiva, pero se asigna poco a la salud y educación pública eso no permite garantía de derechos, especialmente, para las poblaciones más vulnerables.

[6] Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015 que son un método estadístico usado en las cuentas nacionales (como el cálculo del PIB) para medir el crecimiento económico real de un país eliminando el efecto de la inflación y actualizando constantemente la estructura de precios.

- ¿Conocen cuántos ingresos se pierden por las diferentes formas de abuso fiscal en el país? Los abusos fiscales son el resultado de la elusión y la evasión fiscal por parte de grandes corporaciones y personas adineradas mediante mecanismos sofisticados que no son fáciles de detectar por las administraciones fiscales.

Esto conduce a una menor recaudación de ingresos para financiar programas sociales que beneficiarían a la sociedad y para la garantía de derechos. Las estrategias más comunes para evitar pagar impuestos justos son el uso de paraísos fiscales.

Respuesta

Colombia ha realizado al menos 14 reformas tributarias en menos de 30 años. Sin embargo, todavía no cubre el déficit fiscal y deja de recibir $130 billones por beneficios tributarios[7], es decir recursos que se dejan de percibir y que podrían invertirse en más desarrollo.

3. Se menciona que al existir brechas de género en el ámbito económico hombres y mujeres parten de lugares desiguales como consumidores, contribuyentes y receptores de servicios públicos.

Posteriormente, se explican los sesgos de género en la política tributaria y se expone el ejemplo de impuestos sexistas invitando a reflexionar sobre los costos que implican para las mujeres este tipo de impuestos.



MENSTRUACIÓN SIN IVA
PARA UNA MENSTRUACIÓN DIGNA
Fundar México
https://www.voutube.com/watch?v=vXWtw-FRAOk

[7] Universidad Javeriana. (2025). Pesquisa Javeriana consultado en https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/beneficios-tributarios-colombia/

4. Se organiza a las y los participantes por grupos. La idea es que, por cada grupo, haya un máximo de 5 personas. Se comparte a cada grupo un estudio de caso sobre *"Historias de mujeres e impuestos"*, que abordan situaciones ficticias de injusticia fiscal en distintos lugares del mundo, y se solicita que luego de hacer lectura respondan las siguientes preguntas[8]:

- ¿Qué situación de injusticia fiscal observan?
- ¿Cómo se ve afectada la autonomía económica de las mujeres?
- ¿Qué derechos no se ven garantizados?
- ¿Cómo podría transformarse esa situación de inequidad?

5. Se discuten en plenaria las conclusiones de cada caso.

6. Finalmente, desde el gasto, se pone como ejemplo de una buena práctica o medida en pro de la igualdad y el cierre de brechas de género lo que realiza Bogotá a través del Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género.

[8] Esta actividad es una adaptación de la campaña sobre tributación feminista de la organización "Global Tax Justice". Para ampliar: https://www.globaltaxjustice.org/es/resources. Las imágenes que acompañan las historias son usadas bajo licencia Creative Commons.

RECURSO 3.

HISTORIAS DE MUJERES E IMPUESTOS

Historia 1.

Aparecida Carvalho. 47 años. Vendedora de frutas. **Sao Paulo - Brasil**



Todavía está oscuro cuando Aparecida despierta. Desearía poder dormir un poco más, pero no puede arriesgarse a perder tiempo. Le toma tres horas llegar al mercado de frutas donde trabaja. La clase trabajadora de bajos ingresos vive lejos del centro de São Paulo, una de las ciudades más grandes de Brasil.

Es un largo camino para Aparecida: primero tiene que tomar un autobús y luego un tren, va todo este camino de pie, ya que ambos transportes están abarrotados. A veces tiene que llevar a su nieto con ella, para que su hija pueda ir a trabajar. No hay suficientes vacantes en la escuela pública preescolar.

Ella trabaja de 6:30 a.m. a 5:30 p.m. en plazas itinerantes que se ubican en distintos barrios de la ciudad. Al final del mes gana alrededor de R$ 1200 (USD 300). Todo su salario se utiliza para pagar el alquiler, la comida, y cuando alcanza, la compra de ropa.

En Brasil, el salario mínimo mensual creció con respecto del año anterior en 5,4 %, mientras que el 10 % de las personas más ricas posee el 60% de todo el ingreso nacional. Sin embargo, el sistema tributario en este país depende en mayor medida de impuestos al consumo y no de los gravar a la renta y la propiedad.

Además, cuando se observa la sociedad brasileña por género y raza, las mujeres son más pobres que los hombres, y las mujeres negras son más pobres que las mujeres blancas. Eso significa que, en Brasil, las mujeres negras, como Aparecida, pagan proporcionalmente más impuestos que las personas más ricas porque, aunque su capacidad de ingresos sea menor al del resto de la sociedad, tal como está estructurado el sistema ella termina aportando más al recaudo de ingresos.

Historia 2.



Akili. 30 años. Comerciante. **Tanzania**

Akili paga una tasa diaria de impuestos de mercado de TZS 200 para vender sus productos, que es la misma cantidad pagada por los hombres que hacen esta actividad. Pasa alrededor de 7 horas diarias en su espacio de trabajo y en los días con mayor afluencia de clientes, que son unos pocos al mes, logra ganar como máximo TZS 600. Sin embargo, las tarifas de baño público son de TZS 300.

Considerando determinadas condiciones biológicas, las mujeres trabajadoras como Akili deben utilizar los baños públicos con más frecuencia que los hombres, especialmente durante su periodo menstrual, por su propia seguridad o cuando están en condición de embarazo.

Las mujeres en Tanzania son el 54 % de la población total. Es un país que no tiene una adecuada distribución de ingresos por lo que la prestación de servicios públicos es deficiente. Además, tiene una enorme participación de la economía informal como principal forma de sobrevivencia de las personas. ¿Cómo podría transformarse esa situación de inequidad?

Historia 3.

Kelly. 38 años. Cajera. **Canadá**



Kelly y su hermano mellizo Euan siempre admiraron la labor de su padre y decidieron ir por el mismo camino: se convirtieron en cajeros. Tienen la misma posición, pero él gana CAD 500 más que ella.

Debido al sistema tributario canadiense, las personas que tienen un ingreso más bajo pagan muchos más impuestos que aquellos con un ingreso más alto porque una gran parte del recaudo depende del Impuesto al Valor Agregado -IVA-.

Eso resulta en que Kelly pague CAD 150 más que su hermano en cada mercado por los mismos artículos de tocador básicos como cuchillas rasuradoras, talco para pies y desodorante.

Historia 4.



Anisah. 10 años. Estudiante. **Marruecos**

Anisah vive en una zona rural de Marruecos. Ella todavía está en la escuela, mientras que la mayoría de las niñas de la misma edad no lo están: alrededor del 78 % de las niñas entre 10 y 14 años no están en la escuela formal en las zonas rurales del país. Su sueño es convertirse en médica, tiene las mejores notas de su curso así que si no interrumpe su estudio podrá lograr su objetivo.

Sin embargo, con su país experimentando un lento crecimiento económico, hay altas posibilidades de que Anisah no termine sus estudios debido a que se anuncian recortes presupuestarios en varios sectores, entre los que está el de educación.

Historia 5.

Louise. 70 años. Pensionada. **Bélgica**



Louise es una mujer jubilada de 70 años, que trabajó la mitad de su vida en una fábrica y, durante más de 10 años, fue la única responsable del cuidado de sus hijos.

Cada mes recibe algo menos de 810 euros de pensión porque el sistema belga no tiene en cuenta la década en la que solo pudo trabajar a tiempo parcial en la fábrica para cuidar de su familia, y la enorme brecha salarial entre hombres y mujeres.

En Bélgica, la pensión media para las mujeres es de 810 euros y para los hombres de 1245 euros. Una de cada tres mujeres recibe menos de 750 euros en pensión, mientras que esto le sucede a uno de cada cinco hombres. Sin embargo, al igual que en otros países, las políticas fiscales afectan más a las mujeres que a los hombres, especialmente a través de impuestos regresivos al consumo e impuestos indirectos.

Historia 6.



Zara. 38 años. Enfermera. **Pakistán**

Desde la pandemia por covid 19, Zara ha estado arriesgando su vida mientras cuida a cientos de pacientes en el hospital donde trabaja.

Al inicio de la crisis, el gobierno afirmó que el país no cuenta con recursos suficientes para enfrentar la situación sanitaria y no pudo proporcionar a los trabajadores de la salud el equipo de protección requerido. Hay pocos kits de prueba, no hay suficientes máscaras en stock ni ventiladores disponibles.

Según el Banco Estatal de Pakistán, solo 1,21 millones de ciudadanos pagan impuestos, lo que representa menos del 1 % de toda la población, es una de las tasas más bajas del mundo. Las estimaciones muestran que el país pierde impuestos por valor de Rs 1,000 mil millones cada año, es decir, alrededor del 70 % de los ingresos potenciales que deberían recaudarse.

Entre los que suelen evitar y evadir el pago de impuestos se encuentran dueños de grandes conglomerados económicos. Los impuestos son la fuente más sostenible para los presupuestos públicos y la evasión fiscal priva al país del presupuesto necesario para invertir en servicios sociales, incluida la atención médica.

Historia 7.

Ximena. 35 años. Abogada. **Colombia**

Ximena trabaja como abogada en el Senado y gana un salario de $5.300.000, lo que la sitúa como empleada de clase media-alta. Sin embargo, como la mitad de las mujeres en Colombia es madre soltera y su salario es su único ingreso y solo cubre las necesidades básicas de su hogar y la guardería de sus hijas.

Como muchas mujeres en Colombia, no tiene propiedades ni una gran fortuna. Cada mes, cuando Ximena recibe su salario, el 6.15% de sus ingresos se deduce de la retención de impuestos (impuestos sobre la renta anticipados).



En Colombia, una ley en 2019 obligó a todos los congresistas a compartir su declaración de la renta. En ese momento, Ximena se dio cuenta de la injusticia fiscal de su país y de lo que significa ser mujer allí. Un conocido congresista con el que trabaja tiene una suma total de USD 12.300 millones, la mayoría de ellos en terrenos que se estima valen comercialmente 17 veces más de lo que realmente declara, debido a que en su país el sistema catastral no se ha actualizado correctamente.

En 2019, este congresista tuvo un ingreso de $1.724.000 millones, casi 30 veces más de lo que gana. Sin embargo, como esta cantidad proviene de ingresos no laborales y en Colombia estas fuentes tienen un tratamiento tributario preferencial, su tasa impositiva efectiva es de solo 4,9 %, un poco más de un punto porcentual menos de lo que Ximena paga.


Y REINARÁS

RECURSO 4.

MATERIAL DE APOYO CONCEPTUAL

Finanzas públicas y equidad de género

Las finanzas públicas expresan la manera en que un Estado direcciona las actividades económicas, así como el manejo de los ingresos y la orientación del gasto público para el bienestar social. Generalmente, cumplen tres funciones: recaudar ingresos, asignar recursos y estabilizar la economía.

Con el propósito de avanzar hacia la equidad de género una de las conexiones más importantes que tienen es con la autonomía económica de las mujeres, entendida como la capacidad para generar ingresos, recursos propios y tener el control y la posibilidad de decidir sobre el uso de estos.

Diversas estadísticas evidencian que las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado al interior de los hogares, lo que produce su menor participación en el empleo y mayor pobreza de ingresos y tiempo. Eso significa también que su posibilidad de independencia y autonomía frente al acceso a recursos es limitada, pues al no ser concebidas como agentes económicas productivas, para satisfacer necesidades y garantizar sus derechos deben acudir a vínculos con personas que sí acceden a ingresos o depender de la prestación de servicios estatales.

Desde el enfoque de género se analizan las herramientas de política a partir de las cuales se operativizan las finanzas públicas, tales como: fiscal, tributaria y el gasto, para entender, encontrar y transformar los impactos y desafíos diferenciados que tienen sobre hombres y mujeres y, además, realizar ajustes cuando en su diseño remarquen los roles de género por desconocimiento de la discriminación existente.

Para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres se requieren medidas más allá de las fronteras del mercado de trabajo porque la igualdad económica no se restringe al acceso a un empleo, sino también a la permanencia y a las garantías de espacios libres de violencias y discriminaciones basadas en género, a la valoración y redistribución equitativa del trabajo de cuidado no remunerado y a la igualdad de condiciones que permita a las mujeres disponer de su tiempo y de sus recursos.

Desigualdad de género en la economía (Colombia)

- La desigualdad de género en el mercado laboral es estructural y no coyuntural, fue agravada por la crisis sanitaria, social y económica de la pandemia por Covid – 19.
- La economía ha dependido de la esfera doméstica a través del trabajo gratuito de las mujeres, eso explica gran parte de las brechas de género en el mundo laboral, una desigualdad que existía desde antes, pero que ha empeorado, y que se hizo más visible con la pandemia por Covid - 19.
- Y es que, por trabajar en el hogar supliendo necesidades del cuidado, millones de mujeres han permanecido excluidas de participar en la vida pública (política y económica) y sin posibilidades de acceder a un empleo para generar ingresos, pero también porque aquellas que han ingresado al mercado laboral han tenido que enfrentar el problema de conciliar tiempos asumiendo el doble papel: cuidar y trabajar.
- La participación laboral al no estar acompañada por políticas redistributivas de cuidado hizo que, en el contexto de la pandemia, retrocediéramos 10 años en participación laboral de las mujeres y hasta 20 años en prevención de violencias de género.

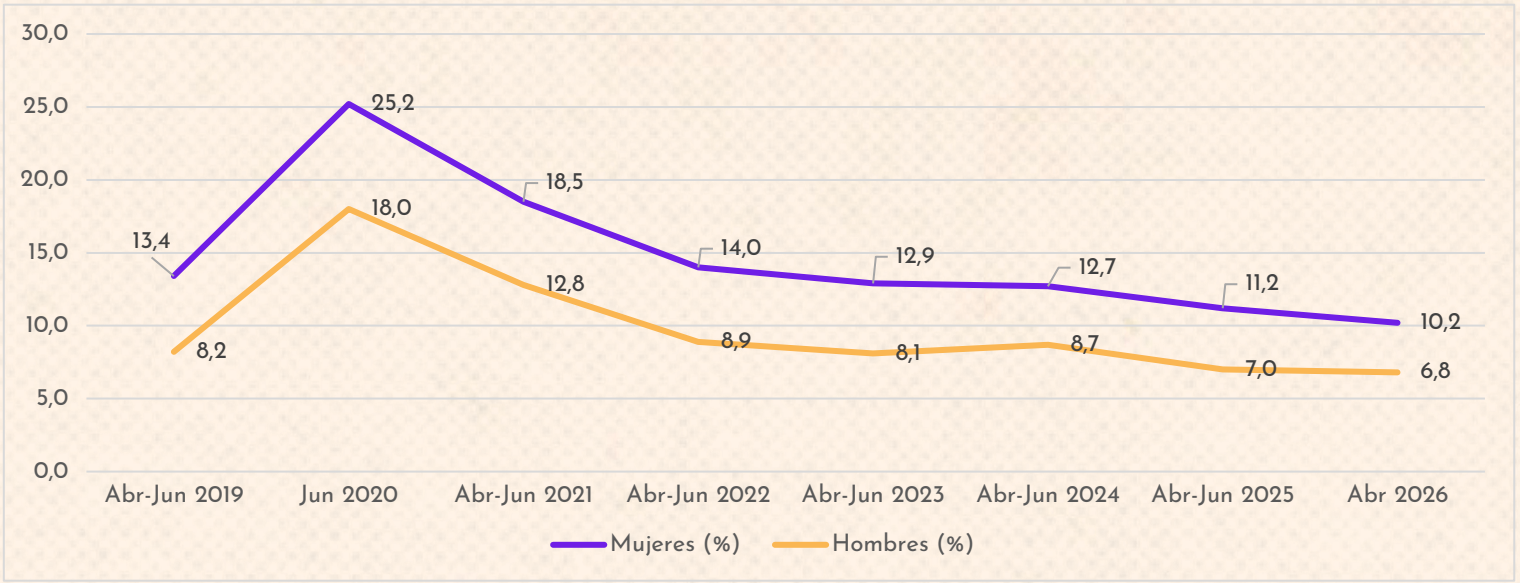
- En la distribución poblacional por sexo las mujeres son la mayoría del país. No obstante, esa relación se invierte en su inserción en la economía; su tasa de desempleo es más alta; las mujeres trabajadoras aunque con mayor nivel de educación que sus pares hombres tienen, en algunos espacios, menor remuneración; su participación laboral se concentra en actividades de baja calidad laboral (comercio, hoteles, restaurantes/servicios sociales, comunales y personales); siguen siendo percibidas como las principales responsables de las actividades de cuidado al interior de los hogares no remuneradas, y además, tienen la jefatura de aproximadamente 38% del total de hogares a nivel nacional.

- La autonomía económica de las mujeres es deficiente. Para el año 2024[9], 6 de cada 10 mujeres en edad de trabajar participaron en el mercado laboral, frente a 8 de cada 10 hombres. Esta brecha se evidencia en la tasa de ocupación que para ese año fue de 14.8 puntos porcentuales.

- En Bogotá se evidencia que para el 2024, la brecha en los ingresos promedio de las mujeres es persistente, al ser del 15.8% menor que en los hombres. Ellas reciben en promedio $2.572.787 mientras que los hombres reciben en promedio $2.980.379[10].

[9] Secretaría Distrital de la Mujer (2025). Derechos de las mujeres en cifras. Bogotá. Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.
[10] DANE. Boletín Técnico. Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC) Bogotá., julio 10 de 2026

Gráfica 2. Tasa de desocupación (TD) según sexo. Trimestre abril-junio (2019-2026)



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Boletín técnico. Bogotá, D.C.., 13 de agosto de 2026

Política fiscal y género

La generación de riqueza y su distribución evidencian cómo los y las ciudadanas pueden participar de los bienes y servicios que provee un Estado, así como ejercer sus derechos, puesto que, los derechos sin financiación son imposibles de garantizar. La política fiscal tiene una enorme relevancia porque permite alcanzar tanto objetivos económicos como sociales, dentro de los que la desigualdad de género tiene una preponderancia significativa porque las mujeres a pesar de ser mayoría poblacional son un grupo discriminado.

De esa manera, tanto el recaudo de ingresos como la planeación fiscal se deben realizar con enfoque de género con la finalidad de contribuir al cierre de brechas de género, eliminar la feminización de la pobreza y lograr la autonomía de las mujeres "En 2021, en el país, por cada 100 hombres que vivían en hogares pobres había 117 mujeres en estas condiciones (DANE, 2022c)[11]. Como lo escribió la economista feminista Ana Isabel Arenas (2018), "*La política fiscal tiene la posibilidad de ser uno de los instrumentos que aporte en reducir las desigualdades estructurales de la sociedad y podría contribuir también a cerrar las brechas de desigualdades de género en Colombia*".

La política fiscal se entiende entonces como la organización y planificación de la provisión de bienes, servicios y transferencias a la población, los cuales son financiados por la política tributaria. Tiene una lógica de distribución de recursos que se puede entender de manera sencilla; hacia quién va dirigido el gasto y sobre quién recae el peso de los impuestos.

Así, teniendo en cuenta que tanto hombres como mujeres son personas que consumen, trabajan, aportan a la economía y hacen parte del mercado laboral, y que, además, los hogares también tienen un rol como unidades económicas, es importante preguntarse, ¿qué recursos necesito para garantizar derechos, especialmente de los grupos más discriminados de la sociedad?, ¿cómo se obtienen los ingresos?, ¿a quiénes y cómo se distribuyen?, ¿el recaudo tiene sesgos de género?,etc.

Esto porque, al existir brechas de género en el ámbito económico, hombres y mujeres parten de lugares desiguales como consumidores, contribuyentes y receptores de servicios públicos.

El enfoque de género aplicado en la economía y las implicaciones diferenciadas que tienen las políticas y los presupuestos públicos para las mujeres y para los hombres, ha permitido mostrar que no existe neutralidad de género en la política macroeconómica, fiscal, monetaria, comercial, etc. En su operativización, ha permitido desarrollar distintas metodologías y herramientas de análisis de la legislación tributaria y de eficacia del gasto público para identificar los recursos invertidos en igualdad de género.

[11] DIAN. (2024). Estadísticas de ingreso y riqueza en clave de género: un zoom en las personas más ricas de Colombia. Recuperado de https://www.dian.gov.co/dian/cifras/Informesespeciales/02-Estadisticas-de-Ingreso-y-Riqueza-en-Clave-de-Genero-PLURAL.pdf

Sesgos de género y tributación

Los impuestos pueden ser considerados "progresivos" o "regresivos" dependiendo de los efectos que tienen frente a la carga que representan sobre los ingresos de las personas y los hogares o la capacidad de incentivar o no determinado sector económico. En ese sentido un sistema tributario puede concentrar su recaudo en impuestos "directos" o "indirectos" lo que revela el grado de progresividad o regresividad en general.

Impuestos directos: se establecen sobre las fuentes de riqueza (patrimonio o renta) a personas o sociedades. Tienen en cuenta la capacidad de pago de las personas. Incluyen el Impuesto de Renta, el CREE y el Impuesto a la Riqueza.

Impuestos indirectos: gravan las actividades económicas, como el consumo. No tienen en cuenta la capacidad de pago de las personas. Incluyen el IVA interno y externo, el Timbre Nacional, el GMF (4x1000), el Impuesto al Consumo, el Impuesto a la Gasolina y ACPM, el Impuesto al Carbono y los Aranceles.

Sumado a lo anterior, desde el enfoque de género se cuestiona la neutralidad y se evidencian sesgos de género desde el diseño, implementación e impacto de determinada política tributaria[12].

(Almeida, M, 2021) menciona que los impuestos provienen de gravar a hombres y mujeres como consumidores, trabajadores, productores y empleados. Bajo este argumento la política tributaria no es neutra y tiene efectos diferenciados en hombres y mujeres, dadas brechas persistentes. Los sistemas tributarios están influidos y a la vez influyen en una diversidad de factores, entre ellos, las actitudes sociales sobre el rol de las mujeres y dependiendo de cómo, sobre quién y en qué magnitud recaiga la carga tributaria, puede tener implicaciones directas/indirectas sobre la desigualdad de género (Coello, R, 2014).

Existen dos categorías de análisis de sesgos de género que se asumen como referentes en los estudios de política tributaria y género según lo propuesto por la experta en política fiscal Janet Stotsky (2005), a saber:

[12] La teoría económica clasifica los impuestos de acuerdo con su relación con los ingresos y las rentas de capital, es decir, por cómo impactan tanto las ganancias del trabajo de las personas como de la inversión y explotación de activos. La progresividad se refiere a gravar con tarifas que correspondan con los ingresos de las personas, es decir de acuerdo con su capacidad. La regresividad se refiere a que la carga impositiva es más alta que la capacidad de pago.

Sesgos explícitos

- Diferencias en el trato hacia hombres y mujeres en las leyes o reglamentaciones.
- Fácilmente identificables porque se encuentran en una norma, aunque también se pueden encontrar en prácticas informales por hábitos o costumbres de determinado contexto social.

Ejemplo: Comúnmente se encuentra en el impuesto sobre la renta personal, debido a que las mujeres perciben menores ingresos, su participación es menor como contribuyentes.

Sesgos implícitos

- Diferencias en las que el sistema fiscal afecta el bienestar de hombres y mujeres.
- Difíciles de detectar, requieren del análisis de género para identificar las diferencias entre hombres y mujeres.

Ejemplo: Las mujeres *"suelen destinar una alta proporción de sus ingresos a artículos básicos del hogar, aun en los casos de parejas en las que ganan menos que ellos"* (Arenas, 2018).

Impuestos sexistas

La teoría económica dice que los artículos de primera necesidad deben estar exentos de impuestos al consumo o que de estar gravados deben tener tarifas diferenciales para no afectar su adquisición. No obstante, desde la economía feminista se identificaron impuestos derivados de una condición biológica; es decir, que gravan a una persona por razón de su sexo.

Ejemplo: Aplicar el Impuesto al Valor Agregado, IVA, a productos necesarios para la gestión e higiene menstrual. El hecho generador de este impuesto es una condición biológica: menstruar. Eso significa que las mujeres asumen un costo adicional por ser mujeres, afectando en mayor medida a las mujeres empobrecidas. En muchos países y hasta hace pocos años en Colombia, estos bienes eran gravados con la tarifa plena de IVA lo que los equiparaba con bienes de lujo.

Impuestos "rosas"

- Cuando un producto o servicio se etiqueta en función del sexo. Responde a los estereotipos de género y genera un aumento del precio de un producto por lo que el impacto fiscal es mayor para la persona que lo consume.

Ejemplo: Cuando productos que cumplen la misma función tienen un precio diferenciado por género (por ejemplo, las máquinas de afeitar para mujeres tienen un precio mayor que las de los hombres).

Desde el gasto público: Trazador Presupuestal para la Igualdad y la Equidad de Género

- En el marco del Artículo 267 del Acuerdo Distrital 927 de 2024 mediante el cual se adoptó el Plan de Desarrollo Distrital 'Bogotá camina segura', el trazador presupuestal es una herramienta, como las Evaluaciones de Gasto, el marco de Gasto de Mediano Plazo, que tienen como fin evaluar la implementación de la calidad y eficiencia del gasto público por parte de las entidades distritales. Y se deben definir los trazadores necesarios para "el seguimiento a políticas tales como la de equidad de género, niñez, jóvenes, población con discapacidad, cultura ciudadana, grupos étnicos, construcción de paz y los demás que se definan, así como la metodología para su reporte y consolidación".

- El trazador presupuestal como herramienta de gestión sigue la trayectoria de los gastos que financian actividades específicas para conseguir un resultado o impacto en la población beneficiaria o política pública, garantizando la transversalidad y focalización del gasto.

- El trazador presupuestal como herramienta de gestión sigue la trayectoria de los gastos que financian actividades específicas para conseguir un resultado o impacto en la población beneficiaria o política pública, garantizando la transversalidad y focalización del gasto.

- Atendiendo lo establecido en el Plan de Desarrollo Distrital respecto a la calidad del gasto, a través del trazador se busca aumentar la eficacia, eficiencia y el impacto del gasto público mediante el seguimiento a los recursos asignados por cada entidad y Alcaldía Local al trazador y su respectiva ejecución presupuestal.

- En ese sentido, cuando se incorpora el enfoque de género, un Trazador Presupuestal con enfoque de género pretende ser una herramienta para la orientación e identificación de recursos para el cierre de brechas de género.

Base conceptual Trazador Presupuestal para la Igualdad y Equidad de Género

- Es una herramienta metodológica permanente que pretende ser implementada más allá del cuatrienio de gobierno.
- No es un trazador poblacional.
- Hace seguimiento a los recursos en todo el ciclo presupuestal.
- Busca que todas las entidades pertenecientes al Presupuesto General del Distrito (Presupuesto anual + Fondos de Desarrollo Local + Empresas del Distrito) incorporen criterios de transversalidad de género en todo el ciclo de planeación y presupuestación pública.
- La marcación se hace de forma anual de acuerdo con 7 categorías definidas:

1. Autonomía económica
2. Participación en escenarios de poder y toma de decisiones
3. Salud, derechos sexuales y derechos reproductivos
4. Educación y nuevas tecnologías
5. Una vida libre de violencias
6. Corresponsabilidad social y pública de trabajo doméstico y de cuidado
7. Fortalecimiento institucional para la igualdad de género



RECURSO 5.

GLOSARIO DE CONCEPTOS
TRIBUTACIÓN Y GÉNERO[13]

Análisis de presupuesto

El análisis presupuestario se centra en "evaluar de forma crítica las asignaciones presupuestarias realizadas al comienzo del año fiscal y hacer un seguimiento de los gastos realizados sobre la base de estas asignaciones para determinar en qué medida la política se traduce en resultados".

Carga fiscal

El impacto que tendrían varios impuestos en diferentes sectores de la población. Por ejemplo, una vez que se han tenido en cuenta el impuesto sobre la renta, el impuesto al valor agregado y todos los demás ajustes económicos, ¿qué sector de la población está soportando el mayor costo de pago de impuestos?

Corporación multinacional

Una empresa multinacional suele ser una gran corporación incorporada en un país que produce o vende bienes o servicios en varios países. Dos características comunes que comparten las corporaciones multinacionales son su gran tamaño y el hecho de que sus actividades en todo el mundo están controladas de forma centralizada por las empresas matrices.

Deuda

La cantidad acumulada de dinero que debe el gobierno. Puede ser interna o externa (es decir, deuda con acreedores fuera de un país, incluida la deuda con bancos comerciales privados, otros gobiernos o instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional).

[13] El Grupo de Trabajo de Tributación y Género de la Alianza Global por la Justicia Fiscal inicialmente ha creado este glosario para la publicación Enmarcando la tributación feminista - Su aplicación en Uganda (2021). Los miembros lo mantendrán actualizado, para que el glosario sea un recurso para cualquier persona interesada en profundizar en el tema de la justicia fiscal por los derechos de las mujeres. Última actualización: 10 de mayo de 2021.

Economía feminista

Es una corriente de la economía que promueve la igualdad económica entre mujeres y hombres. Las actividades, el comportamiento y las decisiones de hombres y mujeres tienen un gran impacto en nuestra economía. Sin embargo, la economía dominante tiende a basarse en la vida de los hombres y solo reconoce el trabajo que se hace por dinero. Una perspectiva de la economía feminista reconoce el trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres. (Women's Budget Group, UK: https://acortar.link/Yip8NF).

Flujos Financieros Ilícitos (FFI)

FFI es un término general que cubre los movimientos transfronterizos relacionados con el abuso fiscal, la elusión fiscal, la evasión fiscal, los abusos regulatorios, el soborno, el robo de activos estatales, el blanqueo del producto del delito y la financiación del terrorismo.

Guaridas fiscales

No existe una definición universal, pero los paraísos fiscales, o centros financieros extraterritoriales, son por lo general países o lugares con impuestos corporativos bajos o nulos que permiten que personas externas establezcan fácilmente negocios allí. Los paraísos fiscales también suelen limitar la divulgación pública sobre las empresas y sus propietarios. Debido a que la información puede ser difícil de extraer, los paraísos fiscales a veces también se denominan jurisdicciones secretas. Los paraísos fiscales tienen las siguientes características clave: sin impuestos o solo nominales; falta de intercambio efectivo de información; falta de transparencia en el funcionamiento de las disposiciones legislativas, legales o administrativas.

Impuesto

Este es un pago obligatorio no correspondido al gobierno.

Ingresos

La cantidad anual total de recursos disponibles de un gobierno, es decir, sus ingresos recaudados de impuestos sobre salarios, ganancias de empresas, ventas, etc., así como de préstamos y ayuda externa. Los ingresos generalmente se dividen en ingresos fiscales (es decir, dinero recaudado de impuestos directos e indirectos de personas y empresas) e ingresos no fiscales (es decir, ingresos gubernamentales no generados por impuestos, como ayudas, ingresos de empresas estatales, alquileres / concesiones / regalías, honorarios, etc.).

Marco macroeconómico

Supuestos o proyecciones sobre el crecimiento económico, el superávit o déficit fiscal, la balanza de pagos, el tipo de cambio, la inflación, el crecimiento del crédito y su participación entre el sector privado, las políticas de endeudamiento externo y otras estimaciones macroeconómicas.

Política fiscal

La política fiscal es el medio por el cual un gobierno ajusta sus niveles de gasto y tasas impositivas para monitorear e influir en la economía de una nación. Es la estrategia hermana de la política monetaria a través de la cual un banco central influye en la oferta monetaria de una nación. Estas dos políticas se utilizan en varias combinaciones para dirigir los objetivos económicos de un país.

Política macroeconómica

La política macroeconómica tiene como objetivo proporcionar un entorno económico estable que propicie el fomento de un crecimiento económico sólido y sostenible. Los pilares clave de la política macroeconómica son la política fiscal, la política monetaria y la política cambiaria. La política macroeconómica se ocupa del funcionamiento de la economía en su conjunto.

Presupuesto

Un estado completo de los planes financieros del gobierno, incluidos los gastos, los ingresos, el déficit o superávit y la deuda. El presupuesto es el principal documento de política económica del gobierno, que indica cómo el gobierno planea utilizar los recursos públicos para cumplir con los objetivos de la política. Como declaración de política fiscal, el presupuesto muestra la naturaleza y el alcance del impacto del gobierno en la economía. El presupuesto es preparado por el ejecutivo y luego generalmente se presenta a la legislatura para ser revisado, enmendado y adoptado como ley. El proceso de preparación del presupuesto comienza muchos meses antes del inicio del año fiscal cubierto por el presupuesto, de modo que pueda convertirse en ley antes de que comience el año fiscal.

Presupuesto con perspectiva de género

Es un medio de integrar una perspectiva de género en todos los pasos del proceso presupuestario (planificación, redacción, implementación y evaluación) para garantizar que las políticas presupuestarias tomen en consideración las cuestiones de género en la sociedad.

El presupuesto con perspectiva de género no implica la creación de presupuestos separados para mujeres y niñas, o simplemente aumentar las asignaciones presupuestarias específicas dirigidas a estos grupos.

La idea básica es asegurar que el gasto atienda las necesidades y prioridades de mujeres y hombres, niñas y niños de diferentes categorías socioeconómicas y demográficas con el objetivo de reducir las desigualdades de género.

Producto Interno Bruto (PIB)

Valor total de los bienes y servicios finales producidos en un país durante un año calendario. El PIB por persona, el PIB total dividido por la población, es la medida general más simple de ingresos en un país. La variación del PIB de un año a otro, si es positiva, es una medida del crecimiento económico.

Tasa cero

El término se utiliza en relación con el IVA, donde la tasa de impuesto que se aplica en principio, pero a una tasa del 0 %, de modo que, en efecto, no se paga ningún impuesto, pero dará lugar a devoluciones de los créditos fiscales soportados.

Tasa impositiva

Una tasa impositiva es el porcentaje al que se grava a una persona física o jurídica.

Tasa impositiva efectiva

La tasa impositiva efectiva es el porcentaje de sus ingresos que un individuo o una corporación paga en impuestos. La tasa impositiva efectiva para las personas es la tasa promedio a la que se gravan sus ingresos laborales, como los salarios, y los ingresos no laborales, como los dividendos en acciones.

Tributación

La tributación es el medio por el cual un gobierno o la autoridad tributaria imponen o aplica un impuesto a sus ciudadanos y entidades comerciales. Desde el impuesto sobre la renta hasta el impuesto sobre bienes y servicios, los impuestos se aplican a todos los niveles.


NY

ACTIVIDAD 4

BARRERAS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ECONÓMICO



20 minutos

Esta actividad propone identificar cómo operan las barreras y estereotipos en el ámbito económico para poder nombrarlos, cuestionarlos y empezar a desmantelarlos.

DESARROLLO

1. Se pregunta a las personas participantes si tienen conocimiento sobre qué es una política pública y para qué sirve. Después se realiza una breve contextualización sobre la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 y se explica el Derecho al Trabajo en Condiciones de Igualdad y Dignidad.

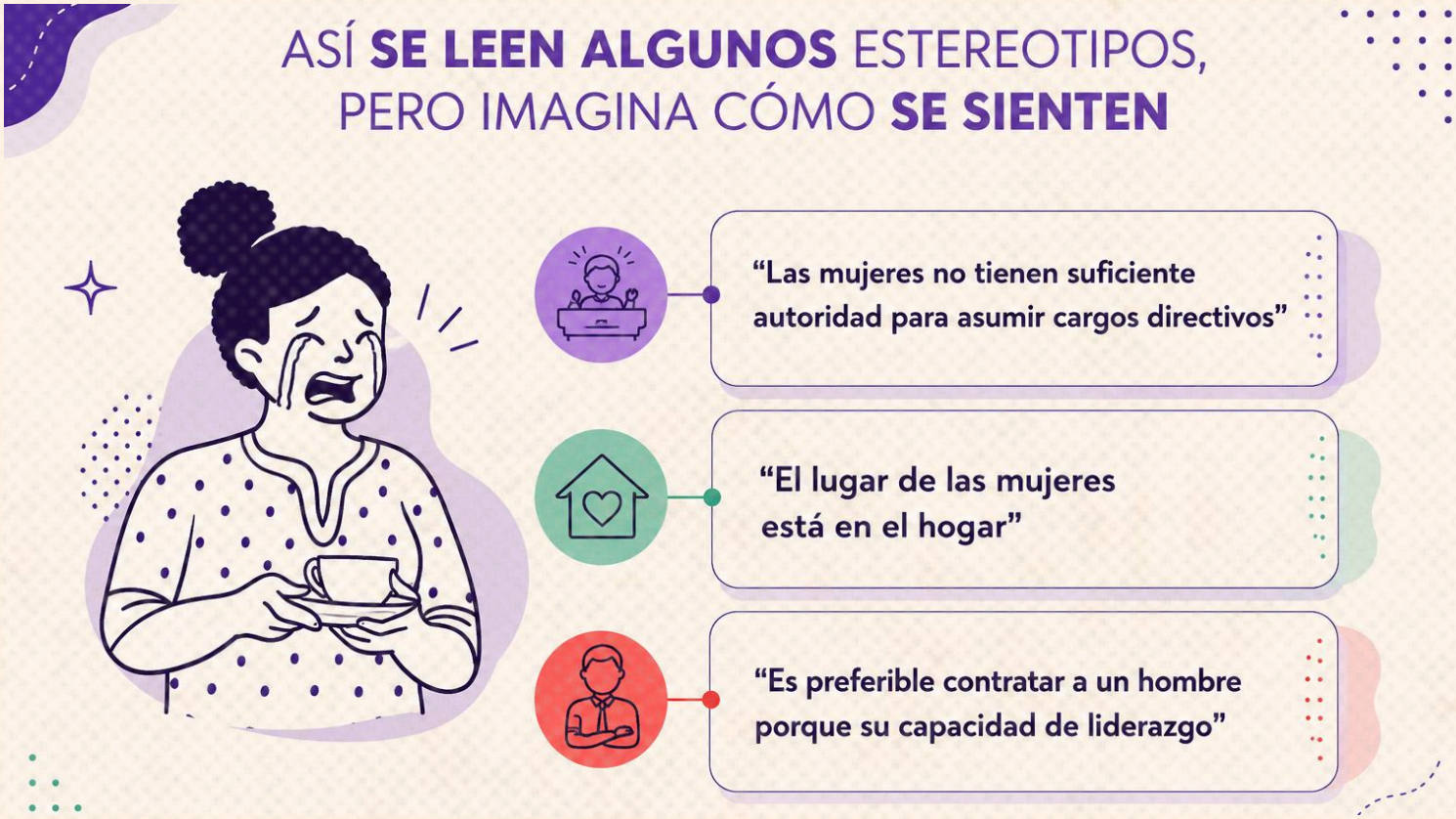
2. Se hace la conceptualización general sobre barreras de género en el ámbito económico.

3. Se entrega a las personas participantes la Ficha 3 sobre la división sexual del trabajo en actividades y jerarquías que se muestra a continuación y se solicita que marquen en cada actividad y jerarquía de acuerdo con el género que la relacionan: (M) Masculino (F) Femenino.

Ficha 3. División sexual del trabajo en actividades y jerarquías					
Actividades	**M**	**F**	**Jerarquías**	**M**	**F**
Marca de acuerdo con el género que relacionas cada actividad y jerarquía.					
Encargarse del hogar y del cuidado de niñas y niños o personas adultas mayores	☐	☐		☐	☐
Tomar decisiones					
Salir a relajarse después del trabajo	☐	☐		☐	☐
Reflejar ternura y amor	☐	☐		☐	☐
Proveer económicamente a la familia	☐	☐		☐	☐
No debe cuestionar decisiones	☐	☐		☐	☐
Hacer comidas	☐	☐		☐	☐
Ser fiel	☐	☐		☐	☐
Tener hijas/os es su esencia	☐	☐		☐	☐
Sus trabajos implican fuerza y competitividad	☐	☐		☐	☐
Cuidar el honor de la familia	☐	☐		☐	☐
Son responsables del cuidado y de dar atención a las demás personas	☐	☐		☐	☐
Barrer calles	☐	☐		☐	☐
Ser fuertes y valientes	☐	☐		☐	☐
Generar patrimonio estable	☐	☐		☐	☐
Dar clases a niñas y niños	☐	☐		☐	☐
Arreglar carros	☐	☐		☐	☐
Conducir taxis	☐	☐		☐	☐
Cuidar personas enfermas	☐	☐		☐	☐

4. Para realizar una reflexión sobre las asociaciones de la Ficha 3 se continúa con la conceptualización de "roles de género", "estereotipos de género" y se explica cómo se manifiestan en el ámbito económico a través de los ejemplos (ver material de apoyo conceptual).

5. Se hace una reflexión en torno a evidenciar cómo también los estereotipos de género generan discriminación en los lugares de trabajo y en la cultura de trabajo, para invitar a las personas a cuestionarse sobre sus propias experiencias. Para esto se sugiere utilizar la siguiente imagen y generar reflexión, complementando con todos los ejemplos que se encuentran en el material de apoyo conceptual.



6. Seguido, la persona facilitadora pide a las y los participantes mencionar ejemplos de sus trayectorias laborales donde hayan experimentado o visto situaciones en las que se presentan estereotipos de género.

7. Continúa socializando en qué consisten las barreras de género en el ámbito económico y su incidencia tanto en el empleo y en el emprendimiento, como en los proyectos productivos de las mujeres (ver material de apoyo conceptual y mencionar cada una de las barreras).

8. Se proyecta el video "La trama de la desigualdad" que ejemplifica la serie de desigualdades que las mujeres enfrentan y cómo se materializan las barreras en la vida práctica.

9. Se realiza la reflexión de cierre mencionando las herramientas que pueden utilizar las entidades y organizaciones para detectar y transformar barreras y discriminación de género en el ámbito económico (ver material de apoyo conceptual).



LA TRAMA DE LA DESIGUALDAD
Grow - Género y Trabajo
https://youtu.be/UZgeePPaAy0



RECURSO 6.
MATERIAL DE APOYO CONCEPTUAL

Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad

Es uno de los ocho derechos priorizados por la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 – 2030. El trabajo está identificado y reconocido como uno de los derechos socioeconómicos más importantes en el ámbito internacional y constitucional.

Este derecho tiene como aspecto central alcanzar el progreso económico de las mujeres; es decir, su autonomía económica, entendida como la posibilidad de obtener ingresos y recursos propios, así como decidir su uso.

La **autonomía económica** no se restringe a la compensación monetaria, sino que abarca la propiedad, el control de la tierra, los bienes, los servicios financieros, la herencia, así como los recursos naturales, y también se extiende al mundo laboral frente al acceso a trabajo remunerado en las mismas condiciones que los hombres con la finalidad de generar condiciones para la superación de situaciones de vulnerabilidad social, dependencia y agudización de violencias, especialmente la económica (CONPES D.C. 14 de 2020).

Ejes de este derecho

- Lograr la autonomía económica para la igualdad de género,
- Reducir y eliminar barreras de acceso y permanencia en el trabajo o la generación de ingresos por razones de género,
- Dar reconocimiento social, económico y simbólico al trabajo que realizan las mujeres en sus diferencias y diversidad,
- Eliminar factores, prácticas discriminatorias y estereotipos hacia las mujeres diversas en los ámbitos del trabajo, el emprendimiento u otras formas de generación de ingresos.

Algunas de las características de la garantía del derecho al trabajo desde el enfoque de género:

- Condiciones de trabajo dignas y seguras.
- Mayor incorporación de mano de obra de mujeres y vinculación a sectores formales.
- Vínculos laborales estables y con remuneración justa.
- Cobertura en seguridad social.
- Acceso igualitario a educación para el trabajo.
- Cumplimento de la legislación e inspección laboral en el trabajo doméstico remunerado.
- Prevención y erradicación del trabajo infantil.
- Corresponsabilidad en el cuidado.
- Libertad de asociación y libertad sindical, entre otros. (CONPES D.C. 14 2020, p. 111).

Acciones afirmativas

Teniendo en cuenta que son un conjunto de políticas o medidas que se toman para favorecer a personas o grupos que históricamente han sido discriminados, en razón a su situación económica, social o cultural, y han vivido en condiciones de vulnerabilidad y exclusión, con el objetivo de reducir las desigualdades que enfrenta, en el ámbito laboral, se traduce en obligaciones concretas para que las entidades garanticen la participación de las mujeres en la contratación pública. Y así, se hace indispensable hablar del Título 2 del Decreto Único del Sector Mujeres (DUS 643 de 2025) que convierte la igualdad en una obligación dentro de ese proceso: vincular y mantener mujeres en la ejecución de los contratos distritales estableciendo porcentajes mínimos de vinculación de mujeres según la rama de actividad económica, mecanismos de verificación y sanciones por incumplimientos.

Así, desde el cumplimiento de esta normativa, se contribuye a reducir la pobreza monetaria de las mujeres, permitiendo el logro de su autonomía económica y avanzando en el reconocimiento social y económico de su trabajo.

Cada entidad y organismo distrital conserva su autonomía presupuestal y contractual. Sin embargo, esa autonomía no exime del cumplimiento de las medidas afirmativas establecidas en el Decreto. En los contratos y convenios que se suscriban, deberá quedar explícita la obligación del contratista o asociado de vincular y mantener un porcentaje mínimo de mujeres durante la ejecución, según la rama de actividad económica que corresponda, como lo establece el artículo 29[14]

Barreras de género en el ámbito económico

Las barreras son restricciones o factores que reducen la probabilidad de que una persona o grupo de personas puedan **obtener ingresos o recursos a través del empleo**, emprendimiento o los proyectos productivos. Son el resultado de vacíos en las políticas públicas y la discriminación en las organizaciones y el entorno que influyen en las personas. Dichas barreras, a su vez, repercuten en la existencia y prevalencia de brechas de género, que son aquellas disparidades en recursos, derechos u oportunidades entre hombres y mujeres.

Las trayectorias laborales, proyectos productivos, emprendimientos como la satisfacción personal y la situación económica han estado marcados por la asignación de normas sociales parte de la cultura (roles) y por otros marcadores sociales como la clase social, raza, orientación sexual, pertenencia étnica, situación migratoria, etc. Es una realidad que no reconocemos fácilmente, pero muchas funciones y tareas que realizamos diariamente responden a la construcción social de roles de género y el contexto socioeconómico.

[14] Si se desea profundizar sobre este aspecto, se invita a consultar el documento *Contratación Pública para la Igualdad II. Recomendaciones para la implementación de las medidas afirmativas del Decreto Único del Sector Mujeres*. Disponible en: https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/doc-brujula/Contratacion-para-laigualdad2-brujula.pdf

En ese **deber ser y poder ser,** hombres y mujeres experimentan de formas diferentes las decisiones sobre sus vidas.

Los **roles de género** tienen efectos en las vidas tanto de mujeres como hombres, pero hace que las mujeres partan de un lugar de mayor desigualdad y discriminación porque históricamente han asumido valores, comportamientos, responsabilidades que les impiden desarrollarse activamente como sujetas políticas y como personas autónomas e independientes.

En **el ámbito económico**, especialmente en el empleo, hacen que los hombres y las mujeres tengan experiencias y oportunidades distintas. Lo anterior se evidencia en la selección de carreras y trayectorias laborales, ciclos de vida, situación de ingresos, desarrollo de proyectos de vida, etc.

Todo esto incide en la satisfacción de vida de las mujeres y sus autonomías.

Ejemplos de la incidencia de los roles de género en el ámbito económico

Mujeres

El empleo es una opción, los salarios son complementarios en un hogar, cuando ganan mayores salarios que sus compañeros hombres aumentan su participación en el trabajo doméstico, se concentran en actividades económicas donde su rol está ligado al cuidado, sus actividades económicas deben ser compatibles con las responsabilidades familiares, menor disponibilidad para el empleo, en el tejido empresarial son percibidas con menores capacidades y disposición.

Hombres

Trabajar es una obligación, sus salarios son el sustento principal en un hogar, se concentran en actividades económicas con mayor valor en el mercado, se dedican de forma primordial a su carrera profesional, siempre están disponibles, en el tejido empresarial son percibidos como capaces y con disponibilidad.

Estereotipos de género

Se entienden como un conjunto de creencias, hábitos o rasgos físicos y psíquicos, que cultural y socialmente se determinan como lo apropiado para cada uno de los sexos, de tal forma que están en estrecha relación con las formas de sentir, pensar, actuar y vivir de mujeres y hombres (Documento diagnóstico de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030, p. 36).

El género se expresa en estereotipos acerca de mujeres y hombres, sus características y lugares asignados en la sociedad. Los estereotipos refieren a concepciones que surgen al adscribir a las personas ciertos atributos o roles debido a su aparente pertenencia a un determinado grupo social (Cook & Cusack, 2010).

Adquieren fuerza en función de la cantidad de personas que los comparten, convirtiéndose en ideas difícilmente refutables, y que solo pueden ser corregidos o desmontados con herramientas como la educación. Pueden ser negativos, positivos o neutros, pero en cualquier caso marcan los roles y el desempeño tanto de los hombres como de las mujeres desde la infancia, generando en muchos casos situaciones de desigualdad y discriminación (OXFAM, 2020).

Ejemplos de estereotipos de género

"Las mujeres no tienen suficiente autoridad para asumir cargos directivos". Contraste: Las mujeres tienen más años de formación que los hombres y sus habilidades y experiencias son altamente valoradas por mejorar la productividad, además tienen las mismas capacidades que los hombres para ocupar altos cargos y dirigir equipos.

"El lugar de las mujeres está en el hogar". Contraste: Las mujeres deben decidir autónomamente sobre sus proyectos de vida. Todos los miembros de un hogar pueden y deben asumir las responsabilidades domésticas y de cuidado de forma equitativa.

"Los hombres son mejores ejecutivos de negocios que las mujeres". Contraste: La sociedad ha priorizado un tipo de liderazgo masculino que desconoce la diversidad de habilidades y aportes de las mujeres. Existen estudios que revelan que la productividad de las empresas aumenta cuando se promueven a las mujeres en cargos directivos.

Estereotipos en el lugar de trabajo[15]

Ejemplo 1. No se da el reconocimiento merecido.
Ejemplo 2. Los ascensos o promociones tienen criterios diferenciados para hombres y mujeres.
Ejemplo 3. Los liderazgos de las mujeres se perciben como menos agradables.
Ejemplo 4. Las mujeres son menos escuchadas que los hombres o son más interrumpidas.

Barreras en el mercado laboral

De acuerdo con la Unidad del Servicio de Empleo (2020), las barreras de acceso al mercado laboral formal: i. Impactan negativamente la vinculación laboral de las buscadoras de trabajo, ii. Son causadas por restricciones en el acceso a la información como; canales de búsqueda deficientes, factores particulares de discriminación por razones del género, iii. Se concentran tanto en la persona que busca el empleo como en los empleadores y el entorno, a saber (PNUD; UASPE, s.f.):

- **Barreras individuales:** ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.
- **Barreras organizacionales:** requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos construidos por los mismos.
- **Barreras de entorno:** conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de las buscadoras.

Como consecuencia, existen oportunidades diferenciadas para hombres y mujeres, tanto en el *acceso* a un empleo como en la *permanencia*, que desde la perspectiva de género en la clasificación de barreras se manifiestan de la siguiente manera:

[15] Ejemplos tomados de Marsh. Disponible en la web: https://www.marsh.com/uy/es/services/financial-and-professional-liability/insights/discriminacion-de-genero-en-el-trabajo.html

Barreras individuales

- Baja autoestima académica.
- Baja autoconfianza.
- Infravaloración de habilidades y rendimiento.
- Expectativas bajas de éxito.
- Miedo al éxito.
- Bajas habilidades socioemocionales.

Barreras organizacionales (interiorización de los estereotipos en la cultura de trabajo)

- Sesgos de género en los procesos de selección. (congruencia de rol: dar preferencia a determinado sexo para desempeñar algunas labores).
- Ausencia de comunicación incluyente (vacantes sexuadas a favor de los hombres).
- Horarios rígidos y falta de medidas de conciliación de la vida laboral con la personal.
- Modelos de crecimiento sesgados y con estereotipo de liderazgo dominante.
- Ambientes de trabajo sexistas, se presenta entre compañeros de trabajo como también por parte de personas usuarias (chistes sexistas, comentarios o trato denigrante).
- Exclusión de los espacios de participación y toma de decisiones.
- Atribución colectiva para los éxitos e individual para los fracasos.
- Espacios de encuentro masculinizados.

Barreras del entorno

- Diferente valoración del trabajo de mujeres y del trabajo de hombres.
- Ausencia de mujeres referentes en diversos sectores y jerarquías laborales.
- Interrupción de las trayectorias laborales por asumir tareas de cuidado.
- Formación y acreditación profesional (elección de la carrera / ser minoría en la profesión)
- Falta de oferta de servicios que suplan necesidades de cuidado.
- Falta de experiencia certificada (posibilidad de acceso al primer empleo).

Barreras en el emprendimiento o proyectos productivos

- Ante la existencia de distintas motivaciones y reacciones frente al riesgo, se otorga mayor confianza y prestigio a las decisiones de los hombres.
- Subvaloración de las mujeres que no permite reconocer sus capacidades para dirigir empresa o de iniciar proyectos.
- Asignación cultural del rol de cuidado a las mujeres y menor participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. Las mujeres cuentan con distintas posibilidades para dedicar tiempo a los negocios.
- Las mujeres emprendedoras se caracterizan por ser jóvenes, tener experiencias laborales previas y mayor nivel educativo, por tanto, quienes no cuentan con dicho capital cultural difícilmente tienen oportunidades para el emprendimiento.
- Las mujeres tienen mayor tendencia a realizar negocios en áreas relacionadas con los cuidados.
- Las mujeres se capacitan poco en habilidades técnicas o en áreas de ciencia, tecnología e innovación.
- Las mujeres están más expuestas a un entorno empresarial donde priman los negocios por necesidad económica o por ingresos adicionales, no por independencia.
- Las mujeres desarrollan emprendimientos para conciliar la vida familiar y laboral, lo que reafirma los roles de género, es decir, buscan auto empleo para tener más tiempo dedicado al hogar.
- Influencia del contexto económico: la existencia de políticas de industrialización influye en la creación de empresa o negocio.
- El tamaño de las empresas de mujeres es pequeño en ingresos y trabajadores al concentrarse principalmente en sectores de comercio al por menor y servicios.
- Las mujeres no reciben la misma capacitación en administración de negocios y educación financiera que los hombres. Las capacitaciones son de baja calidad, baja intensidad, con orientación a complementar ingresos familiares.
- En la cultura empresarial prevalecen valores estereotipados de liderazgo masculino como: independencia, control, competitividad, agresividad, orientación al logro, racionalidad, etc.
- Altas tasas de interés de programas de microcrédito, solicitud de avales y documentación extenuante, unido a la falta de educación financiera para muchas mujeres.

Subsanar barreras de género

Al realizar un diagnóstico de la existencia de barreras de género se puede avanzar hacia un proceso de diseño e implementación de medidas afirmativas para superar dichas situaciones en el contexto tanto del empleo como del emprendimiento. Para eso se debe:

- Disponer de datos desagregados por sexo, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad, discapacidad, entre otras variables diferenciales, e indicadores específicos que proporcionen información sobre la situación y posición de mujeres y hombres.
- Analizar la información incorporando enfoques de género y diferencial.
- Diseñar, implementar un proyecto, estrategia o programa específico para contribuir al cierre de brechas, realizar monitoreo, seguimiento y evaluación para identificar cómo se están materializando las acciones y a partir de esto, definir si se deben realizar planes de mejora que permitan contribuir al cierre de brechas.


AH, MEN

ACTIVIDAD 5

REFLEXIONES COLECTIVAS



10 minutos

Un cierre que también es apertura: el momento de reconocer qué cambió en la mirada, qué preguntas quedaron abiertas y qué compromisos concretos pueden llevarse al trabajo cotidiano.

DESARROLLO

Se solicitará a las personas participantes realizar la evaluación de la sesión diligenciando el Recurso 6. Si la sesión se desarrolla virtualmente, se dispondrá de un formulario en línea para este fin.

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

Ejemplo: Se solicitará que 5 voluntarias / voluntarios manifiesten:

- ¿Cómo me siento al finalizar la actividad?
- ¿Qué pienso sobre la actividad y sobre los temas que se trabajaron?
- ¿Qué quiero recordar respecto a la actividad? (Ej.: algo nuevo que aprendí hoy; algo sobre lo que reflexioné hoy; algo que corregí hoy).
- ¿Cómo puedo aplicar lo compartido hoy en mi vida cotidiana?
- ¿Con qué me quiero comprometer para que sea aplicado lo aprendido en mi vida cotidiana (tanto personal como profesional)?

RECURSO 7.

FORMATO DE EVALUACIÓN
PARTICIPANTES

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

Nombre de la actividad: _____

Fecha: _____

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

FACILITADORAS / FACILITADORES				
Aspecto	**Muy alta**	**Alta**	**Media**	**Baja**
Capacidad para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo.				
Capacidad de motivación.				
Dominio de diferentes métodos didácticos.				
Manejo y claridad de los temas abordados.				

METODOLOGÍA				
Aspecto	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
Fue adecuada en función del objetivo propuesto.				
Generó reflexión sobre la propia práctica.				
El tiempo asignado para cada actividad fue suficiente.				
LOGÍSTICA				
Aspecto	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
Lugar adecuado para el número de participantes y la actividad desarrollada.				
Materiales acordes a la actividad.				
EVALUACIÓN GENERAL				
Aspecto	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
La actividad aportó al proceso de reconocimiento, valoración y garantía de los derechos de las mujeres.				
La actividad logró los objetivos propuestos.				
La información construida es de utilidad para las instituciones / organizaciones / personas participantes				
OBSERVACIONES / SUGERENCIAS				

MATERIAL DE APOYO

NORMATIVO

Esta sección ofrece el marco normativo internacional, nacional y distrital que orienta el abordaje del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad y la autonomía económica de las mujeres.

APOYO NORMATIVO

INTERNACIONAL

Norma y/o escenario	Descripción
Declaración Universal de Derechos Humanos	Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), diciembre 10 de 1948. Colombia ratificó la Carta Constitutiva de San Francisco, que la convirtió en miembro fundador de las Naciones Unidas, el 5 de noviembre de 1945. Colombia firmó la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1966 y su ratificación se completó en octubre de 1969.
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - y su comité CEDAW (1979)	Aprobada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981. Define la discriminación en contra de la mujer y establece el deber de los Estados de adoptar medidas para su eliminación. Recomendación General No.19, emitida por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, define el hostigamiento sexual e indica que la igualdad en el empleo puede verse perjudicada cuando a las mujeres por su condición de mujeres, se las somete a violencia, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. La Recomendación No. 35, actualización de la No. 19, señala que para eliminar la violencia por razón de género que

	se manifiesta en el lugar de trabajo, es preciso que las empresas generen procedimientos de denuncia internos eficaces y accesibles.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer – Belem do Pará (1994)	Define la violencia contra la mujer y consagra el acoso sexual laboral como una de sus manifestaciones. También insta a los Estados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Bejiing, 1995)	Compromete a los Estados a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual.
Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, y correspondiente Recomendación (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019) Ratificado por el Congreso el 11 de junio de 2025	Brinda definiciones sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, establece principios fundamentales para atacar el problema, así como criterios para protección y prevención, control de la aplicación y vías de recursos y reparación
Convenio 100 Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1951 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres	Estableció que se debe garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor.
Convenio 111 Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre igualdad de oportunidades en el espacio laboral	Promueve la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, como elementos esenciales del trabajo digno.

NACIONAL

Norma y/o escenario	Descripción
Constitución Política de Colombia. 1991	Art.13. Establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, tienen derecho a la protección y a gozar de sus derechos sin que puedan ser discriminadas por cuestiones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica Art. 25. Establece el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas Art. 43. Establece el derecho de las mujeres a no ser sometidas a ninguna clase de discriminación. Art.86. Establece la acción de tutela como mecanismo constitucional para garantizar la protección de sus derechos fundamentales.
Ley 599 de 2000. Código Penal	Art. 210 A. Establece el tipo penal de acoso sexual.
Ley 906 de 2004. Código de Procedimiento Penal	Establece procedimiento penal en caso de presentar denuncia por el delito de acoso sexual.
Ley 1010 de 2006	Establece medidas para la prevención, corrección y sanción del acoso laboral y contempla su definición.
Ley 1257 de 2008	Establece normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Adiciona al Código Penal el delito de acoso sexual.
Ley 1482 de 2011	Por medio de la cual se reforma el Código Penal y se establecen otras disposiciones.

Ley 1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
Ley 1610 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
Ley 1719 de 2014	Establece criterios para la configuración, investigación y sanción de delitos de violencia sexual.
Ley 1952 de 2019	Establece faltas y procedimiento disciplinario en caso de presentar queja por hechos relacionados con acoso sexual laboral.
Ley 2365 de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
Ley 2466 de 2025	Adopta medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.
Ley 2528 de 2025	Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.
Decreto 1477 de 2014 Expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Expide la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.



Decreto 676 de 2020 **Modifica el D-1477 de 2014 sobre enfermedades laborales**	Incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.
Resolución 652 de 2012. Ministerio del Trabajo	Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo **Modifica parcialmente la Resolución 652/2012**	Modifica la Resolución 652 de 2012 en cuanto a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y a la posibilidad de conformar Comités Adicionales de acuerdo con su organización y estructura.
Resolución 3461 de 2025 Ministerio de Trabajo	Define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
Directiva Nacional 01 de 2023	Por la cual se establece el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.
Circular 026 de 2023 Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen lineamientos para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Circular 055 de 2024	Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
Circular 0075 de 2025	Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas

DISTRITAL

Norma y/o escenario	Descripción
Acuerdo 381 de 2009	Establece lenguaje incluyente obligatorio.
CONPES DC 11 (2019)	Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas 2019 - 2029
CONPES DC 14 (2020)	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 – 2030
Decreto 643 de 2025	Decreto Único del Sector Mujeres
Circular 003 de 2025 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	Insta a las Entidades y Organismos Distritales a cumplir con las acciones afirmativas como la vinculación de personas con discapacidad, vinculación de mujeres en empleos directivos, vinculación de jóvenes al sector público y vinculación de personas trans a la Administración Distrital.
Circular 003 de 2025 del IDT	Lineamientos para mayor protección a contratistas en estado de gestación lactancia frente a modificaciones contractuales



GLOSARIO

Para fortalecer la claridad conceptual en los espacios de diálogo y sensibilización, este glosario reúne definiciones clave relacionadas con los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial, y su articulación con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG).

A

Acciones afirmativas

Son un conjunto de políticas o medidas que se toman para favorecer a personas o grupos que históricamente han sido discriminados, en razón a su situación económica, social o cultural, y han vivido en condiciones de vulnerabilidad y exclusión, con el objetivo de reducir las desigualdades que enfrenta. Buscan garantizar la igualdad de derechos humanos de todas las personas, acelerando el progreso de quienes han quedado rezagados en la garantía de sus derechos, y en su desarrollo. También se conocen como medidas de discriminación inversa o discriminación positiva.

En términos de género, están dirigidas a aquellas mujeres que enfrentan mayores condiciones de desigualdad y exclusión de tipo social, económico o cultural, (mujeres indígenas, afrocolombianas, campesinas, habitantes de calle, mujeres, transgénero, entre otras).

PPMyEG: Constituyen acciones específicas, planificadas, concertadas y ejecutadas para contribuir al cierre de brechas de género, con el fin de garantizar los derechos humanos de las mujeres.

Acoso

Conductas no deseadas que generen un ambiente hostil, intimidatorio o humillante para una persona, afectando su dignidad y derechos. Puede manifestarse en el trabajo, el espacio público o el entorno digital (OIT, 2021).

PPMyEG: Advierte que el acoso es una forma de violencia de género que limita la participación de las mujeres en distintos ámbitos de la vida social, laboral y política.

Acoso digital

Hostigamiento, amenazas o difusión no consentida de información privada en espacios digitales con el fin de intimidar o vulnerar a una persona. Puede incluir doxing, cyberbullying y sextorsión (ONU Mujeres, 2021).

PPMyEG: Advierte sobre el aumento de la violencia digital contra las mujeres y la necesidad de regulaciones y estrategias de protección.

Acoso laboral

Maltrato persistente en el entorno de trabajo que afecta la dignidad, la integridad y el bienestar de una persona. Puede incluir humillaciones, aislamiento, sobrecarga de trabajo injustificada o amenazas. (OIT, 2019).

PPMyEG: Señala que el acoso laboral tiene un impacto diferenciado en las mujeres, ya que muchas enfrentan agresiones de género en sus espacios de trabajo.

Acoso sexual

Conductas de connotación sexual no consentidas que generan incomodidad, intimidación o vulneración de derechos. Incluye contacto físico no deseado, insinuaciones sexuales y presión para favores sexuales. (Ley 1257 de 2008, Colombia).

PPMyEG: Reconoce el acoso sexual como una manifestación de violencia de género que debe ser sancionada y erradicada en el ámbito laboral, educativo y público.

Autonomías de las mujeres

Capacidad de las mujeres para tomar decisiones sobre sus vidas sin depender de terceros. (ONU Mujeres, 2021). Se clasifica en tres dimensiones:

- Autonomía física: Derecho a decidir sobre su cuerpo y sexualidad sin violencia ni coerción.
- Autonomía económica: Acceso a recursos y oportunidades laborales en condiciones de igualdad.
- Autonomía en la toma de decisiones: Participación plena en la vida política, social y comunitaria.

PPMyEG: Las tres autonomías de las mujeres (autonomía física, autonomía económica y autonomía en la toma de decisiones) son el centro de esta política pública, ya que permiten a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos humanos.

B

Barreras de género

Obstáculos formales o informales que impiden a las mujeres y personas con identidades de género diversas ejercer plenamente sus derechos (OIT, 2019).

PPMyEG: Destaca la necesidad de eliminar barreras de género para lograr la autonomía económica, física y política de las mujeres.

Brechas de género

Diferencias en condiciones, oportunidades y acceso a derechos entre hombres y mujeres, producto de desigualdades históricas (CEPAL, 2021).

PPMyEG: Señala que la reducción de brechas de género es un indicador clave para medir avances en equidad e igualdad en políticas públicas.

C

Corresponsabilidad

Principio que establece que el cuidado debe ser compartido entre el Estado, el sector privado, las comunidades y los hogares (CEPAL, 2021).

PPMyEG: Define la corresponsabilidad como una estrategia para redistribuir equitativamente el trabajo de cuidado y superar desigualdades de género.

D

Desigualdad de género

Situación en la que mujeres y personas diversas enfrentan barreras estructurales para el ejercicio de sus derechos y el acceso a oportunidades en igualdad de condiciones con los hombres. Se expresa en brechas salariales, falta de representación política, acceso limitado a la educación y otras formas de exclusión (ONU Mujeres, 2020).

PPMyEG: Identifica la desigualdad de género como una problemática histórica y estructural que atraviesa todas las esferas de la vida y requiere medidas transformadoras en el Estado y la sociedad.

Discriminación

Trato desigual e injusto basado en género, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad u otras características (CIDH, 2018).

PPMyEG: Subraya que la discriminación de género limita el desarrollo de las mujeres y debe abordarse con acciones afirmativas.

División sexual del trabajo

Organización del trabajo basada en la idea de que existen actividades "naturales" para mujeres y hombres. Ha generado la desigual valorización del trabajo doméstico y de cuidado, asignándolo mayoritariamente a las mujeres. (OIT, 2019).

PPMyEG: Subraya que esta división ha generado desigualdades económicas y laborales, afectando la autonomía de las mujeres y su participación en el mercado laboral.

E

Equidad de género

Principio de justicia que implica una distribución de recursos y poder que garantice los derechos de todas las personas, considerando sus diferencias y desigualdades. No significa dar lo mismo a todas las personas, sino generar condiciones para que puedan acceder a las mismas oportunidades (Cepal, 2020),

PPMyEG: Destaca que la equidad de género es un principio rector para la transformación social, impulsando medidas específicas para eliminar desigualdades históricas.

Empoderamiento

Es un proceso político y personal mediante el cual las mujeres fortalecen su capacidad de decisión, transforman relaciones desiguales de poder y amplían su libertad para actuar en todos los ámbitos de la vida.

PPMyEG: Lo entiende como una condición necesaria para el ejercicio pleno de derechos: "El empoderamiento de las mujeres implica el fortalecimiento de sus capacidades individuales y colectivas para transformar relaciones de subordinación y ejercer su autonomía

una manifestación de violencia de género que debe ser sancionada y erradicada en el ámbito laboral, educativo y público.

Enfoque de género

Herramienta de análisis que permite visibilizar las desigualdades entre hombres, mujeres y personas con identidad de género diversas, identificando barreras y proponiendo soluciones para eliminarlas. (ONU mujeres, 2021)

PPMyEG: Reconoce el enfoque de género como un pilar fundamental para la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas, asegurando la garantía efectiva de derechos.

Enfoque de derechos humanos de las mujeres

Perspectiva que reconoce que todas las personas son titulares de derechos, pero que las mujeres enfrentan barreras estructurales que les impiden ejercerlos en igualdad de condiciones (ONU Mujeres, 2021.

PPMyEG: Establece que las políticas públicas deben diseñarse desde el enfoque de derechos humanos, garantizando la eliminación de las brechas de género.

Enfoque poblacional-diferencial

Reconoce que las desigualdades afectan de manera distinta a cada grupo poblacional, dependiendo de su edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, condición socioeconómica o situación de desplazamiento. (CIDH, 2019).

PPMyEG: Incorpora el enfoque poblacional-diferencial para diseñar políticas ajustadas a las realidades y necesidades específicas de las mujeres en su diversidad.

Enfoque interseccional

Herramienta de análisis que permite comprender cómo distintas formas de discriminación (género, raza, clase, orientación sexual, discapacidad) se cruzan y refuerzan, generando barreras más complejas (Crenshaw, 1989).

PPMyEG: Destaca la interseccionalidad como clave para diseñar políticas más efectivas y justas, considerando las múltiples dimensiones de la desigualdad.

Enfoque ambiental

Considera que la crisis climática y la degradación ambiental afectan de manera diferenciada a las mujeres, especialmente a quienes viven en contextos de vulnerabilidad. Promueve la justicia ambiental con perspectiva de género. (ONU Medio Ambiente, 2022)

PPMyEG: Resalta que el cambio climático impacta de forma desigual a mujeres y personas con identidad de género diversas, y que es fundamental incluirlas en la toma de decisiones sobre políticas ambientales.

Enfoque territorial

Estrategia que reconoce que las desigualdades de género varían según el territorio, por lo que las soluciones deben adaptarse a las necesidades y dinámicas locales. (ONU Hábitat, 2021).

PMyEG: Plantea la necesidad de desarrollar estrategias de equidad de género con un enfoque territorial que contemple las diferencias entre zonas urbanas, rurales y periféricas.

Enfoque de cultura ciudadana

Estrategia que busca modificar normas, creencias y comportamientos a través de la transformación cultural y la corresponsabilidad social. (Banco Mundial, 2021)

PPMyEG: Resalta la cultura ciudadana como una herramienta clave para erradicar la violencia basada en género y promover relaciones más equitativas.

Estado social de derecho con enfoque de género

Una ciudad comprometida con la igualdad debe garantizar que el Estado funcione como un verdadero garante de derechos para todas. La PPMyEG propone una visión del Estado donde la justicia, la equidad y la inclusión con enfoque de género sean principios rectores: "Se reconoce el papel del Estado como garante de derechos, lo cual implica transformar su institucionalidad, normatividad y acciones para responder a las desigualdades de género y promover la igualdad sustantiva".



Estereotipos de género

Creencias preconcebidas sobre cómo deben ser, comportarse y desempeñarse las personas según su género. Refuerzan desigualdades al limitar oportunidades y expectativas (ONU Mujeres, 2021).

PPMyEG: Identifica los estereotipos de género como barreras que afectan el acceso a derechos, reforzando roles tradicionales y discriminación estructural.

F

Feminización de la pobreza

Describe cómo las mujeres, en mayor proporción que los hombres, enfrentan condiciones de precariedad económica. Esto se debe a la sobrecarga de trabajo no remunerado, la discriminación laboral, la desigual distribución de los recursos y el acceso limitado a oportunidades.

PPMyEG: Define la feminización de la pobreza como una manifestación estructural de desigualdad: "Las mujeres experimentan mayores niveles de pobreza, particularmente cuando son jefas de hogar, cuidadoras o pertenecientes a grupos históricamente discriminados".

Feminicidio

Asesinato de una mujer por razones de género, generalmente cometido por hombres en contextos de relaciones desiguales de poder. Se diferencia de otros homicidios por su carácter sistemático y por estar motivado por odio, desprecio o control sobre las mujeres. (CEPAL, 2022).

PPMyEG: Define el feminicidio como la forma más extrema de violencia basada en género y exige una respuesta estatal integral que garantice prevención, sanción y reparación.

Formación con enfoque de género

Implica procesos educativos que integran una mirada crítica sobre las desigualdades de género y promueven el cambio de imaginarios, prácticas y relaciones.

PPMyEG: Considera la formación como una herramienta clave para transformar la cultura institucional y la sociedad: "Es necesario implementar procesos de formación que incorporen el enfoque de género y diferencial como base para el cambio cultural, político e institucional".

G

Género

Construcción social que define los roles, comportamientos y expectativas asignadas a las personas según el sexo asignado al nacer. No es algo biológico, sino aprendido y reforzado por la cultura y las instituciones. (ONU Mujeres, 2021).

PPMyEG: Señala que el género es un sistema de poder que estructura las relaciones sociales, afectando la distribución de recursos, oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, y entre diversas identidades de género.

Gobernanza con enfoque de género

Implica que las instituciones, políticas y mecanismos de toma de decisiones garanticen la participación incidente y efectiva de las mujeres, especialmente de aquellas que han sido históricamente excluidas. Significa democratizar el poder.

PPMyEG: Explica que democratizar el poder significa fortalecer capacidades institucionales, mecanismos de participación y formas de seguimiento que reconozcan y transformen desigualdades.

H

Hábitat

El hábitat es mucho más que la vivienda: es el entorno físico, social y simbólico en el que se desarrolla la vida cotidiana. Para las mujeres, garantizar el derecho al hábitat implica asegurar territorios seguros, accesibles, libres de violencias y con condiciones dignas.

PPMyEG: Plantea que "las mujeres deben habitar la ciudad y el territorio en condiciones de igualdad, seguridad, accesibilidad y bienestar, reconociendo sus trayectorias de vida, roles y necesidades diferenciadas".

Hostilidad institucional

Se refiere a todas aquellas prácticas, omisiones o discursos dentro de las instituciones que obstaculizan el acceso de las mujeres a sus derechos. Puede expresarse en la falta de atención, en el cuestionamiento de su palabra o en la negación sistemática de servicios.

PPMyEG: Reconoce esta violencia institucional como una de las barreras para la garantía plena de derechos, especialmente en contextos como la justicia, la salud o la seguridad.

I

Identidad de género

La forma en que una persona se percibe y se nombra a sí misma en relación con el género. Puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Incluye identidades como cisgénero, transgénero, no binaria, entre otras. (Yogyakarta Principles, 2007)

PPMyEG: Resalta la importancia de reconocer y respetar la identidad de género de todas las personas como un derecho fundamental, promoviendo espacios libres de discriminación y violencia.

Igualdad de género

Situación en la que mujeres, hombres y personas diversas pueden ejercer sus derechos y acceder a las mismas oportunidades, sin importar su identidad de género. No se trata solo de igualdad legal, sino de resultados y condiciones reales. (ONU Mujeres, 2021)

PPMyEG: Establece la igualdad de género como un objetivo prioritario que requiere cerrar brechas, transformar relaciones de poder y garantizar el goce efectivo de derechos.

Igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva va más allá del reconocimiento legal o formal de los derechos: implica que esos derechos se hagan realidad en la vida cotidiana de las mujeres.

PPMyEG: Se orienta a modificar las condiciones estructurales que reproducen las desigualdades de género, garantizando a las mujeres la posibilidad de ejercer sus derechos en condiciones de equidad".

Interseccionalidad

Herramienta clave para entender cómo se cruzan y potencian distintas formas de discriminación. Reconoce que no todas las mujeres viven las desigualdades de la misma manera: una mujer puede ser discriminada por su género, pero también por su etnia, su edad, su orientación sexual, su situación de discapacidad, entre otras.

PPMyEG: Reconoce que este enfoque permite identificar y transformar las múltiples desigualdades que se cruzan en la vida de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

J

Justicia de género

Implica transformar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y reparar las violencias históricas y actuales que han vivido por razón de género. Va más allá de la igualdad formal y apuesta por el reconocimiento, la redistribución del poder y la garantía real de derechos.

PPMyEG: Orienta sus acciones hacia "la construcción de una sociedad justa e igualitaria, en la que las mujeres puedan vivir libres de violencias y discriminación".

Justicia económica

Lograr justicia económica para las mujeres implica eliminar las brechas de ingresos, empleo, acceso a recursos y condiciones laborales dignas. Supone reconocer y redistribuir el trabajo de cuidado, garantizar autonomía económica y transformar un modelo económico que históricamente ha invisibilizado y precarizado el trabajo de las mujeres.

PPMyEG: Promueve una visión transformadora de la economía que ubique la sostenibilidad de la vida en el centro.

Justicia menstrual

Reconoce que la menstruación no puede ser una causa de desigualdad, discriminación ni exclusión. Implica garantizar el acceso a productos de higiene, educación menstrual, servicios de salud dignos y entornos libres de estigmas.

PPMyEG: Promueve la justicia menstrual como parte del derecho a la salud plena, especialmente para niñas, adolescentes, mujeres en situación de pobreza, discapacidad o que viven en entornos institucionalizados.

M

Machismo

Sistema de creencias y comportamientos que sostiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres y refuerza relaciones de poder desiguales. (CIDH, 2019)

PPMyEG: Señala que el machismo sustenta las desigualdades de género, desde los micromachismos hasta las violencias más extremas, y debe ser desnaturalizado desde lo cotidiano hasta lo institucional.

Micromachismos

Actitudes o prácticas cotidianas que refuerzan la desigualdad de género de forma sutil, como interrumpir constantemente a una mujer o asumir que no sabe de ciertos temas. (Lagarde, 1996)

PPMyEG: Reconoce que estas formas de violencia simbólica perpetúan la desigualdad y obstaculizan el avance hacia relaciones más equitativas.

Misoginia

Odio, desprecio o desvalorización hacia las mujeres y lo femenino. Se manifiesta en discursos, actitudes, prácticas sociales e institucionales que legitiman la subordinación o violencia contra las mujeres. (CIDH, 2018).

PPMyEG: Identifica la misoginia como una expresión profunda de desigualdad estructural, arraigada en la cultura y en los sistemas de poder, que debe ser desmontada para garantizar una vida libre de violencias.

Mujeres en sus diferencias y diversidad

Cuando la PPMyEG habla de "las mujeres", no lo hace desde una mirada homogénea. Reconoce que hay múltiples formas de ser mujer, y que esas diferencias —por edad, etnia, clase, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, situación migratoria o territorial, entre otras— generan desigualdades específicas. Por eso, la política afirma: "El sujeto de derechos de esta política pública son las mujeres en sus diferencias y diversidad", y exige acciones que respondan a esa complejidad.

O

Orientaciones sexuales

Dimensión de la identidad humana que se refiere a la atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia personas de uno o más géneros. Incluye orientaciones como heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad y asexualidad, entre otras (CIDH, 2015).

PPMyEG: Reconoce la orientación sexual como parte de la diversidad humana que debe ser protegida frente a cualquier forma de discriminación o violencia, asegurando el pleno ejercicio de los derechos.

P

Participación incidente de las mujeres

No se trata solo de estar presentes: se trata de tener poder para transformar. La participación incidente es aquella en la que las mujeres no solo asisten u opinan, sino que toman decisiones, diseñan políticas, vigilan su cumplimiento y transforman las agendas públicas.

PPMyEG: Impulsa esta forma de participación como parte esencial de la ciudadanía plena y la democracia con igualdad.

Patriarcado

Sistema social, político y cultural que ha privilegiado históricamente a los hombres, colocándolos en posiciones de poder y subordinando a las mujeres y personas con identidades de género diversas (ONU Mujeres, 2020).

PPMyEG: Señala al patriarcado como la raíz de muchas desigualdades de género y plantea la necesidad de desmontar sus lógicas en todos los ámbitos para avanzar hacia la igualdad.

Plan de Igualdad de Oportunidades - PIOEG

Instrumento de planeación que permite orientar las acciones del Distrito Capital para que la gestión institucional atienda los intereses, demandas y necesidades de las mujeres a través de acciones afirmativas que aporten al cierre de brechas de género. Es uno de los productos de la PPMyEG y las acciones afirmativas que lo constituyen son concertadas con entidades distritales para su implementación, de acuerdo con sus competencias, a través de los planes de trabajo del mecanismo Sello en Igualdad.

Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - PPMyEG

Instrumento de planeación y gestión del Distrito Capital, adoptado mediante el CONPES D.C. No. 14 de 2020, que orienta a la Administración Distrital en el reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos humanos de las mujeres, en toda sus diferencias y diversidad, en los ámbitos público y privado. Su objetivo es transformar de manera progresiva y sostenible las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación de género en Bogotá.

La PPMyEG articula a los 15 sectores de la Administración Distrital bajo el liderazgo técnico de la Secretaría Distrital de la Mujer, que acompaña la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional - diferencial en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, planes y programas del Distrito.

R

Redistribución del poder

Una sociedad justa no se construye solo con leyes: se construye redistribuyendo el poder.

PPMyEG: Plantea que garantizar los derechos de las mujeres implica cambiar las reglas de juego para que ellas puedan decidir sobre su vida, sus cuerpos, sus territorios y los asuntos públicos. Redistribuir el poder es democratizar la vida.

Roles de género

Conjunto de comportamientos, tareas y responsabilidades que una sociedad espera, permite o impone a las personas en función de su género. Estos roles cambian con el tiempo y varían entre culturas, pero suelen poner a las mujeres en tareas de cuidado y a los hombres en posiciones de poder (CEPAL, 2018).

PPMyEG: Reconoce que los roles de género han contribuido a limitar la autonomía de las mujeres, reforzando la desigualdad en el ámbito laboral, político, económico y en la vida cotidiana.

S

Sello Distrital de Igualdad de Género - En Igualdad

Mecanismo técnico que permite reconocer, medir e incentivar el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional en el Distrito Capital en pro de la igualdad de género y la garantía de los derechos humanos de las mujeres y su autonomía, así como promover el compromiso del sector privado y mixto con el cierre de brechas de género (Decreto 581 de 2023, Artículo 2). Este mecanismo es liderado por la Secretaría Distrital de la Mujer, convocando a la acción intersectorial.

Sexo

Clasificación asignada al nacer en función de características biológicas como cromosomas, órganos sexuales y hormonas. Tradicionalmente se reconoce como femenino o masculino, aunque también existen personas intersexuales. (OMS, 2022).

PPMyEG: Distingue entre sexo y género, y enfatiza que el sexo biológico no determina los roles ni las capacidades. Esta diferenciación es clave para el diseño de políticas inclusivas y sin estereotipos.

Sexismo

Conjunto de creencias, actitudes o prácticas que discriminan a las personas por su sexo o género, asignándoles capacidades o roles según estereotipos. Puede ser explícito o sutil, y se reproduce en instituciones, medios, lenguaje y relaciones cotidianas. (ONU Mujeres, 2021)

PPMyEG: Advierte que el sexismo es una forma de violencia simbólica que naturaliza la desigualdad desde edades tempranas, afectando el acceso equitativo a oportunidades y derechos.

Sistema Distrital de Cuidado

Es una de las apuestas más transformadoras de Bogotá. Reconoce que el cuidado no es un asunto privado, sino un derecho y una responsabilidad pública. A través de las Manzanas del Cuidado, servicios móviles y acciones intersectoriales, busca redistribuir el tiempo, el trabajo y los recursos para dignificar a quienes cuidan y garantizar tiempo propio a las cuidadoras.

T

Trabajo de cuidado

Actividades necesarias para el bienestar diario de las personas, como el cuidado de niñas, niños, personas mayores o con discapacidad, además de las tareas domésticas. Generalmente no remunerado y asignado a las mujeres. (CEPAL, 2021)

PPMyEG: Reconoce el trabajo de cuidado como una dimensión esencial de la vida y plantea las 3R como eje de transformación: Reconocer, Reducir y Redistribuir esta carga para alcanzar la igualdad de género.

Transversalización del enfoque de género

Proceso político y técnico que busca integrar el enfoque de género en todas las etapas de las políticas públicas: planeación, ejecución, presupuesto, evaluación y seguimiento. Asegura que la igualdad no sea un tema aislado, sino un eje que atraviesa todas las decisiones institucionales. (CEPAL, 2021)

PPMyEG: Define la transversalización como una estrategia estructural para garantizar que todas las instituciones públicas y privadas trabajen con enfoque de género, respondiendo a desigualdades y promoviendo la equidad de manera sostenida.

V

Violencia

Uso intencional de la fuerza o del poder, ya sea físico, psicológico, sexual, económico o simbólico, contra otra persona, que causa daño o sufrimiento. Puede manifestarse de forma interpersonal, estructural o institucional. (OMS, 2021).

PPMyEG: Reconoce la violencia como una barrera que impide el ejercicio de derechos y autonomía de las mujeres, perpetuando desigualdades de género que requieren atención, prevención y reparación integral.

Violencia basada en género

Toda acción o conducta que causa daño o sufrimiento a una persona por razones de género. Afecta de forma desproporcionada a mujeres y se sostiene en relaciones de poder desiguales. Puede ser física, sexual, psicológica, económica o simbólica. (Ley 1257 de 2008)

PPMyEG: La considera una expresión estructural de la desigualdad y prioriza su erradicación mediante políticas públicas integrales que incluyan prevención, atención, sanción y transformación cultural.

Z

Zonas seguras para las mujeres

Es un espacio real o simbólico donde las mujeres pueden estar, hablar, decidir, crear y existir sin miedo. Las zonas seguras son una apuesta de la ciudad por construir territorios habitables, libres de violencias, accesibles y pensados desde las necesidades de las mujeres. Esto incluye espacios físicos, servicios públicos, entornos digitales y redes de apoyo comunitarias.



REFERENCIAS

Aguirre, R. (2009). Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. En R. A. (Ed). *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*. Montevideo: UNIFEM.

Almeida, M. (2021). *La política fiscal con enfoque de género en países de América Latina*. Serie Macroeconomía del desarrollo 2017. Naciones Unidas; CEPAL; Cooperación Española.

Arenas, A. (2018). *Política tributaria y sesgos de género: aproximaciones al caso colombiano*. Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia FES. Bogotá, Colombia.

Bango, J. (2020*). Cuidados en América Latina y el caribe en tiempos de COVID-19*. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. ONU Mujeres. https://www.cepal.org/es/publicaciones/45916-cuidados-america-latina-caribe-tiempos-covid-19-sistemas-integrales-fortalecer

Batthyány, K. (2020). *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. Buenos Aires: siglo XXI editores.

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

Coello, R; Fernández, S. (2014). *Política fiscal y equidad de género en Bolivia*. Grupo sobre Política Fiscal y Desarrollo & ONU Mujeres. La Paz, Bolivia.

Cook, R y Cusak, S. (2010). Estereotipos de Género. Perspectivas Legales Transnacionales. Profamilia. https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

Comas D´argemir, D. (1995). *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres.* Instituto Catalán de Antropología. Icaria.

DANE (2016). *Metodología General Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ENUT 2012-2013*. DIMPE.

DANE. (2026). Boletín Técnico. Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC) Bogotá., julio 10 de 2026

DANE. (2026). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Boletín técnico. Bogotá., 13 de agosto de 2026.

DANE (2026). Producto Interno Bruto Boletín técnico. Bogotá., 18 de agosto de 2026.

DIAN. (2024). *Estadísticas de ingreso y riqueza en clave de género: un zoom en las personas más ricas de Colombia.* https://www.dian.gov.co/dian/cifras/Informesespeciales/02-Estadisticas-de-Ingreso-y-Riqueza-en-Clave-de-Genero-PLURAL.pdf

Davis, A. (1981). *Mujeres, raza y clase.* Nueva York. Random House.

Eagly, A; Carli L. (2007) Woman and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*. 85, 9, pp. 63-71.

Hirata, H.; Kergoat, D. (2009). *Diccionario Crítico del Feminismo. Concepto de división sexual del trabajo*. São Paulo. p. 251-256.

Global Tax Justice (2021). *Enmarcando la tributación feminista. Su aplicación en Uganda.* https://www.globaltaxjustice.org/sites/default/files/Enmarcando%20la%20tributaci%C3%B3n%20feminista%20-%20VF%20two%20page.pdf

Marçal, K. (2016). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?* Primera edición. Buenos Aires: Debate

MARSH. (s.f.) *¿Pueden los estereotipos aumentar la brecha de la discriminación de género laboral*? https://www.marsh.com/uy/es/services/financial-and-professional-liability/insights/discriminacion-de-genero-en-el-trabajo.html Revisado en abril de 2021.

Moreno, N. (2015). *Política fiscal y género: que no se descargue la crisis sobre las mujeres*. Red por la Justicia Tributaria en Colombia. Bogotá.

Moreno, Natalia. (2020). *Menstruación libre de impuestos.* Centro de estudios del trabajo. Oxfam Colombia.

Organización Internacional del Trabajo (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

ONU Mujeres (2018). *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: transformar la economía para realizar los derechos*. Colombia.

ONU Mujeres (2018). *Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados*. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe. Phoenix Design Aid.

OXFAM México (2020). *Curso de Economía Feminista*. https://oxfam-mexico.teachable.com/p/ecofeminita

Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida.* Traficantes de Sueños.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD y Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (s.f.). *Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó*. http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/poverty/barreras-de-ge_nero-para-acceder-al-mercado-laboral-.html.

Rodríguez Enríquez, C. (2015) Encuentros de Debate Desigualdades de género en el ámbito del Trabajo. [video] https://www.youtube.com/watch?v=4RfnnoMhmAU&ab_channel=ATECapitalVIDEOS

Rodríguez, Enríquez, C. (2010). Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista. *Saberes* No. 2 3-22. Sección Autora Invitada.

Secretaría Distrital de la Mujer (2018). *El ejercicio de las autonomías y las mujeres en Bogotá*. Mujeres en cifras. Boletín informativo. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género. Bogotá.

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

Secretaría Distrital de la Mujer (2021). *Oferta de cuidado a cuidadoras.* Sistema de Cuidado. Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2025). *ABC del Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá.* Sistema de Cuidado. Bogotá.

Secretaría Distrital de la Mujer (2025). *Derechos de las mujeres en cifras. Bogotá. Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.*

Stotsky, J. (2005). *Sesgos de género en los sistemas tributarios.* Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, España.

Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (2010) *Desarrollando mujeres empresarias: la necesidad de replantear políticas y programas de Género en el desarrollo de PYMES*. SP/Di No. 5-10.

Suárez, R. (2011) *Mujeres empresarias en Colombia: Hacia la autonomía económica y la construcción de cuidado*. Universidad Nacional de Colombia. Repositorios.

Cocina pequeña de una casa popular colombiana, 4:45 de la mañana, todavía oscuro afuera. Una mujer de unos 40 años, piel morena, cabello recogido, en sudadera y saco viejo, enciende el fogón de una estufa de gas; una olla de aguapanela al lado. La única luz es la llama azul y un bombillo amarillo. Por la puerta entreabierta se ve un cuarto con niños dormidos. Reloj de pared visible. Gesto concentrado, no triste.

Universidad Javeriana. (2025). Pesquisa Javeriana consultado en https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/beneficios-tributarios-colombia/

Zambrano, S; Vásquez, A. (2018) Algunas perspectivas teóricas para el estudio del emprendimiento y el género. *Saber, ciencia y libertad*. 14, 1.

BRÚJULA
para la igualdad

En Igualdad
Sello Distrital de Igualdad de Género

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER
BOGOTÁ