

**Efectividad de un Folleto Didáctico sobre Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades  
Laborales para Mujeres en el Distrito Capital de Bogotá (2017-2024)**

Yulieth Sofia Zabaleta Assia

Asesor

Luis Alfredo Rodríguez Valero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas

Maestría En Gobierno Políticas Públicas y Desarrollo Territorial

2024

## **Dedicatoria**

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi padre, pues con su ejemplo de superación, trabajo arduo y honesto ha sido nuestra inspiración para que también construyamos nuestra familia con principios y valores.

A dos ángeles que han sido enviados por Dios para apoyarme en mi progreso terrenal y especial en mi carrera como abogado, ellos son Bertha Marina Flórez Gómez una mujer intachable con espíritu de servicio a la comunidad y con gran vocación a su profesión, ella ha sido guía para construirme como profesional. Ha si mismo, a José contreras Márquez, hombre lleno de cualidades admirables entre ellas esta servir a todos sin distinción alguna, eso le dará un lugarcito en el cielo.

A mis futuros hijos, quiero que sepan que si Dios me dio la oportunidad de ser madre me estuve preparando espiritual y terrenalmente para ser buena y estar siempre para ustedes.

## **Agradecimientos**

A Dios por ser mi faro y acompañante en cada etapa de mi vida, por escuchar mis oraciones y ayudarme a progresar diariamente a ser mejor. A mi esposo, por creer en mí y estar en todos los momentos de mi vida, ser mi compañero y darme su amor.

Mi madre que es un ángel, de ella he aprendido los valores más preciados como la anegación y la bondad, quisiera tener el uno por ciento de su gran corazón.

A mis hermanos, que siempre nos unimos para lograr nuestros objetivos.

Por su valioso conocimiento y constructivos aportes durante la construcción de esta tesis al profesor Luis Alfredo Rodríguez Valero y su disposición de tiempo, sin él no fuese posible.

## Resumen

El proyecto “política pública igualdad de oportunidades para las mujeres en lo laboral creada en el distrito capital de Bogotá en los años 2017 - 2024” está inmersa en la línea de estudios políticos, gobierno y relaciones internacionales y dentro de esta línea encontramos la siguiente sublínea: gestión de políticas públicas de la UNAD. El área temática es política pública. El proyecto de investigación se desarrolló inicialmente identificando la política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres en lo laboral creada en el distrito capital de Bogotá en los años 2017 - 2024, que se encontraba en fase de ejecución y con base a ello, se creó un “folleto” que resume la política pública como estrategia pedagógica de fácil comprensión suministrada a usuarias de la casa de igualdad de oportunidad para las mujeres de Usaquén en el Distrito Capital de Bogotá, Colombia. Para con ello, presentar la metodología de una investigación cuasi-experimental que capture el efecto del folleto en las usuarias de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres de Usaquén y los hallazgos de herramientas para la comunicación efectiva.

Lo anterior abre la posibilidad de medir la efectividad de un folleto resumido de la Política pública igualdad de oportunidades para las mujeres del Distrito Capital de Bogotá en lo laboral en fase de ejecución, suministrado entre usuarias de las casas de igualdad de oportunidades de Usaquén, en búsqueda de generar y promover la divulgación proactiva de información de interés público con base a teorías como la teoría de equidad de género, la teoría del cambio social y comunicación.

***Palabras clave:*** Género, Igualdad de género, Políticas públicas laboral.

## Abstract

The project "public policy equal opportunities for women in labor created in the capital district of Bogota in the years 2017-2024" is immersed in the line of political studies, government and international relations and within this line we find the following sub-line: management of public policies of the UNAD. The thematic area is public policy. The research project was initially developed by identifying the public policy of equal opportunities for women in labor created in the capital district of Bogota in the years 2017-2024, which was in the implementation phase and based on this, a "brochure" was created that summarizes the public policy as a pedagogical strategy of easy understanding provided to users of the house of equal opportunity for women of Usaquén in the Capital District of Bogota, Colombia. To present the methodology of a quasi-experimental research that captures the effect of the brochure on the users of the equal opportunity houses for women in Usaquén and the findings of tools for effective communication.

The above opens the possibility of measuring the effectiveness of a brochure summarizing the Public Policy on Equal Opportunities for Women of the Capital District of Bogota in the labor phase, provided to users of the equal opportunities houses of Usaquén, to generate and promote the proactive dissemination of information of public interest based on theories such as gender equity theory, social change theory, and communication.

**Keywords:** Gender, Gender equality, Labor public policies.

**Tabla de contenido**

Introducción .....	13
Planteamiento del Problema y Pregunta .....	14
Planteamiento del Problema .....	14
Pregunta de Investigación.....	16
Objetivos.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Justificación .....	18
Revisión de Antecedentes .....	20
Marco Teórico.....	25
Teoría de género .....	25
Políticas Públicas de Igualdad de Género.....	26
Teoría del Aprendizaje Social.....	28
Teoría del Cambio Social.....	28
Teoría del Nudge.....	29
Eficacia de folletos informativos .....	30
Metodología .....	32
Tipo de Estudio.....	32
Proceso de Realización de cuestionario .....	36

Prueba Diagnóstica .....	37
Prueba después de la Aplicación.....	40
Prueba Aplicación (2) .....	40
Prueba de Aplicación (3) .....	42
Resultado 1.....	45
Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades para 2017 .....	45
Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.....	45
Plan de Acción Distrital para la Implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2017-2021 .....	45
Lineamientos para la Incorporación del Enfoque de Género en el Presupuesto Distrital ....	46
Programa “Bogotá Ciudad de Mujeres” .....	46
Observatorio de Mujeres y Equidad de Género .....	47
Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades para 2018 .....	47
Programa “Emprendimiento Femenino”.....	47
Programa “Creo en Mí” .....	47
Lineamiento para la Implementación del Sello “Empresa por la Igualdad”.....	48
Campaña “Bogotá Sin Violencia contra las Mujeres” .....	48
Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades para 2019 .....	49
Lineamientos para la Implementación de la Política Pública de Cuidado.....	49
Programa “Hogares de Paso para Mujeres Víctima de Violencia”.....	49

Políticas Públicas en 2020 .....	50
Política Pública de Mujeres y Equidad de Género para Bogotá 2020-2024.....	50
Políticas Públicas en 2021 .....	50
CONPES 14 .....	50
Los Sellos Equipares.....	51
Políticas Públicas en 2022 .....	52
Programa Distrital de Emprendimiento y Empresarialidad de las Mujeres.....	52
Programa Distrital de Equidad de Género en el Sector Público .....	52
Políticas Públicas en 2023 .....	53
Programa “Bogotá Incluyente” .....	53
Campaña “Deporte por la Igualdad” .....	54
Las Mesas de Género .....	54
Resultado 2.....	55
Desarrollo de la Estrategia Pedagógica.....	55
Resumen de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género .....	56
Servicios y Apoyos Disponibles .....	57
Guía de Acción .....	60
Folleto para exponer .....	62
Resultado 3.....	64
Prueba Diagnóstica .....	64

Resultados de la prueba de aplicación 1 .....	76
Conclusiones .....	85
Recomendaciones .....	88
Referencias Bibliográficas .....	90
Apéndices.....	94

### Lista de Figuras

Figura 1 <i>Primera cara del folleto</i> .....	62
Figura 2 <i>Segunda cara del folleto</i> .....	63
Figura 3 <i>Concepto de igualdad</i> .....	65
Figura 4 <i>Conocimiento de la Ley</i> .....	66
Figura 5 <i>Información de Política Pública</i> .....	67
Figura 6 <i>Perspectiva de barreras en oportunidades laborales</i> .....	68
Figura 7 <i>Opinión de posibles medidas</i> .....	69
Figura 8 <i>Experiencia de discriminación</i> .....	70
Figura 9 <i>Conocimiento de ruta en caso de acoso</i> .....	71
Figura 10 <i>Conocimiento de ruta en caso de acoso</i> .....	73
Figura 11 <i>Estado de Usaquén en el respeto de derechos laborales</i> .....	74
Figura 12 <i>Interés en recibir información sobre los derechos laborales</i> .....	75

**Lista de Tablas**

Tabla 1 <i>Guía de acción</i> .....	60
Tabla 2 <i>Prueba diagnóstica</i> .....	64
Tabla 3 <i>Resultados de la prueba de aplicación 1</i> .....	76
Tabla 4 <i>Resultados de la prueba de aplicación 2</i> .....	81

**Lista de Apéndices**

Apéndice A. <i>Visita a la Casa de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres</i> .....	94
Apéndice B. <i>Socialización del folleto</i> .....	97
Apéndice C. <i>Entrega de folleto</i> .....	102
Apéndice D. <i>Entrega de pruebas</i> .....	105

## Introducción

La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral ha constituido un pilar fundamental para lograr el desarrollo sostenible y justicia social en cualquier sociedad, es un principio que se busca o garantizar para que todos los individuos tengan acceso equitativo al empleo, la capacitación y la promoción dentro del entorno laboral. A pesar de esto, la realidad muestra que las mujeres se han encontrado diversas barreras que llegan a limitar la participación en igualdad y condiciones con los hombres, barreras que se reflejan en diferencias salariales.

Como respuesta a la problemática anteriormente planteada, han surgido diferentes iniciativas políticas que se han implementado a lo largo de los años, dentro del contexto de Bogotá, capital de Colombia cómo se han desarrollado políticas durante 2017 hasta la actualidad para lograr hacer frente a esta cuestión. En este sentido, en el presente trabajo se busca medir la efectividad de un folleto que resume la política pública igualdad de oportunidades para las mujeres del distrito de Bogotá en lo laboral en los años 2017-2024 como estrategia didáctica, suministrada entre usuarios de la casa de la igualdad de oportunidades de Usaquén, mediante el impacto en términos de conocimiento y comprensión de dicha política.

La importancia del presente estudio radica en la contribución al entendimiento de estrategias didácticas como folletos informativos, pues al evaluar la efectividad de esto, se busca promover la política pública en sí y optimizar métodos de comunicación para su divulgación; manteniendo como base la aplicación de una investigación cuasi-experimental a las mujeres usuarias de la casa de la igualdad de oportunidades para las mujeres en la localidad de Usaquén, por medio de fuentes primarias y secundarias para refutar o afirmar la hipótesis sobre que distribuir folletos sobre políticas públicas y equidad laboral estas entidades ayudan a reforzar el conocimiento de las usuarias sobre sus derechos laborales y oportunidades.

## **Planteamiento del Problema y Pregunta**

### **Planteamiento del Problema**

El tema escogido es Igualdad de oportunidades para las Mujeres en el ámbito laboral. Conforme a ello, se pretende realizar el planteamiento del problema de investigación desde la siguiente problemática, llevando como título de investigación:

Política pública igualdad de oportunidades para las mujeres en lo laboral creadas en el Distrito Capital de Bogotá en los años 2017-2024.

La relevancia del problema de investigación se presenta por cuanto:

Existen profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo; brecha salarial y ocupacional que desconoce los derechos humanos de las mujeres. La presencia de factores culturales ligados a la estructura patriarcal limita el ejercicio de estos derechos (Ministerio del Trabajo Colombia, 2019).

“En el país la población de mujeres es del 41,5 por ciento, quienes tienen un índice de desempleo de un 14.4% mientras que el 8.1 por ciento de los hombres están sin empleo” esto del año 2019, lo que permite evidenciar un diagnóstico (Senado de la Republica de Colombia , 2019).

Con base a lo anterior se puede empezar a evidenciar la desigualdad en el empleo que se encuentra presente en la capital colombiana, pues incluso, para el 2023, “las mujeres son más golpeadas por el desempleo, su tasa de desempleo es más alta que la de los hombres, en Bogotá en abr-jun 2023, la TD de las mujeres fue superior a la de los hombres 10,0%” (Camara de

Comercio de Bogotá, 2023). Lo que permite resaltar la necesidad de buscar estrategias para que las mujeres puedan acceder a oportunidades laborales más justas.

En la actualidad, para hablar de políticas públicas para la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, es necesario partir desde la comprensión de que todas las personas deberían tener las mismas oportunidades; sin embargo, en Colombia, y específicamente en la Ciudad de Bogotá como Distrito Capital, esto no ha sido así para las mujeres en el ámbito laboral, por lo que es necesario transformar esta situación ya que la igualdad real de oportunidades laborales es un gran desafío.

Por lo tanto, para darle solución a los problemas de igualdad de oportunidades para las mujeres en lo laboral se han creado como uno de los instrumentos, las políticas públicas, en el que se constituye el marco amplio de intervención en el cual se orienta a corto, mediano y largo plazo el accionar del Estado.

Desde ahí, partimos que, aunque exista este instrumento para solucionar dicha problemática la mayoría de nuestra población femenina la debería conocer. Con base a ello, se creó un “folleto” que resume la política pública como estrategia pedagógica de fácil comprensión suministrada a usuarias de las casas de igualdad de oportunidad para las mujeres en lo laboral creada en el distrito capital de Bogotá en los años 2017-2024, que se encontraba en fase de ejecución, es decir, este material se realiza para la investigación. Para con ello, presentar la metodología de una investigación cuasi-experimental que capture el efecto del folleto en las usuarias de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres de Usaquén y los hallazgos de herramientas para la comunicación efectiva.

Aunque existan estas políticas públicas para solucionar dicha problemática, la mayoría de nuestra población femenina debería conocerlo. Con base en ello, se creó un folleto pedagógico que resume la política pública como una estrategia de fácil comprensión, dirigido a usuarias de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres en lo laboral, creado en el Distrito Capital de Bogotá en los años 2017-2024. Este material se desarrollará específicamente para la investigación actual.

Por lo tanto, crear una estrategia didáctica de fácil comprensión que permita conocer la política pública que está siendo implementada en la Ciudad de Bogotá como Distrito capital frente a la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral en los últimos años, componente importante para todas las mujeres de la ciudad que se encuentren en estado de vulnerabilidad en espera del accionar del Estado. Razón por la cual, es pertinentes que nos formulemos la siguiente pregunta problema ¿Cuál sería la efectividad de un folleto resumido de la Política pública igualdad de oportunidades para las mujeres del Distrito Capital de Bogotá en lo laboral en los años 2017-2024 en fase de ejecución, suministrado entre usuarias de las casas de igualdad de oportunidades de Usaquén?

### **Pregunta de Investigación**

¿Cuál sería la efectividad de un folleto resumido de la Política pública igualdad de oportunidades para las mujeres del Distrito Capital de Bogotá en lo laboral en los años 2017-2024 en fase de ejecución, suministrado entre usuarias de las casas de igualdad de oportunidades de Usaquén?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Medir la efectividad de un folleto que resume la Política pública igualdad de oportunidades para las mujeres del Distrito Capital de Bogotá en lo laboral en los años 2017-2024 como estrategia didáctica, suministrada entre usuarias de la casa de igualdad de oportunidades de Usaquén.

### **Objetivos Específicos**

Identificar la Política pública igualdad de oportunidades para las mujeres en lo laboral creada en el Distrito Capital de Bogotá desde los años 2017-2024.

Establecer una estrategia pedagógica y un instrumento pedagógico, que en este caso es el folleto, para suministrar a la casa de igualdad de oportunidad para las mujeres de Usaquén en el Distrito Capital de Bogotá, Colombia como herramienta para promover el conocimiento frente a la población femenina de la Política pública de Mujeres y Equidad de Género creada en el Distrito Capital de Bogotá en los años 2017-2024 que haya llegado a la fase de ejecución

Presentar la metodología de una investigación cuasi-experimental que capture el efecto del folleto en las usuarias de la casa de igualdad de oportunidades para las mujeres de Usaquén.

## **Justificación**

Esta investigación busca medir la efectividad de un folleto que resume la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el ámbito laboral del Distrito Capital de Bogotá durante los años 2017-2024; este folleto se usará como una herramienta didáctica entre las usuarias de la Casa de Igualdad de Oportunidades de Usaquén. Para ello, es necesario primero identificar la política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres en lo laboral que se creó en el Distrito Capital de Bogotá y que ya está en la fase de ejecución.

Este paso es esencial para establecer una estrategia pedagógica que se entregará a la Casa de Igualdad de Oportunidades de Usaquén en Bogotá; esto servirá como herramienta para promover el conocimiento de la política pública entre las mujeres. La investigación utilizará una metodología cuasi-experimental para evaluar el efecto del folleto en las usuarias de la Casa de Igualdad de Oportunidades de Usaquén y la efectividad de esta herramienta de comunicación.

Para abordar los problemas de igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, se han creado políticas públicas que constituyen un amplio marco de intervención del Estado; sin embargo, es crucial que la mayoría de la población femenina conozca y entienda estas políticas. Por eso, es importante diseñar estrategias didácticas sencillas y de fácil comprensión sobre la política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres en lo laboral en Bogotá; esto permitirá a las mujeres exigir su cumplimiento y lograr el objetivo para el que fueron creadas.

Asimismo, las contribuciones de actores públicos permiten materializar el modelo de gobernanza en el país, apoyando la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, lo que conduce a la justicia social, protección de derechos humanos y desarrollo económico y social; cada acto de promoción de la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres es un aporte significativo.

En este sentido, el tema es de gran relevancia en el país; es importante crear una estrategia pedagógica que ayude a las mujeres a conocer los instrumentos que el Estado ofrece para proteger sus derechos y medir la efectividad de su comprensión.

### **Revisión de Antecedentes**

Dentro del campo internacional, el trabajo de “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantea”, este es un documento de guía práctica dirigido a todos los países para reducir la discriminación laboral y promover la igualdad, a través de programas y acuerdos, con las instituciones, financiándolas, para que se respeten los principios y derechos consagrados en las normas internacionales, con relación al trabajo, se recopilaban datos, cuadros y gráficos de varios países como Alemania, Australia, Brasil entre otros, en diferentes periodos, se excluyeron los datos incompletos brindados por algunas regiones de ciertos países. Según lo anotado anteriormente, el Director General-Oficina Internacional de Trabajo Ginebra (2007) expresa:

Para reducir la brecha salarial de género, es esencial implementar varias estrategias. Estas incluyen garantizar la igualdad en los salarios, fomentar el acceso equitativo a la orientación y formación profesional, y establecer políticas que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y personal (p,57).

Y se llega a la conclusión que, se establecen medidas para fomentar la igualdad de género en el empleo, como también promover el acceso a orientaciones a la formación profesional de la mujer, y compaginar la vida familiar con lo laboral, por lo que se incentiva más el programa de empleo para la mujer eliminando los estereotipos que no le permitan el acceso a un empleo o que limiten su actividad a desempeñar.

Ahora bien, por otro lado, el proyecto de 2016 liderado por la investigadora Jarpe Ratner y su equipo de colaboradores centró su lente en la valoración de programas didácticos especializados en nutrición y manejo culinario para alumnos de comunidades menos acomodadas, con un enfoque particular en jóvenes de raíces hispanas y afrodescendientes que se encuentran entre el tercer y octavo año de escolaridad. El corazón del análisis estaba puesto en

discernir la eficacia de una enseñanza que se apoyase en la experiencia práctica para catalizar un mayor consumo de vegetales y frutas, elevando así la confianza de los menores en su competencia dentro del ámbito de la cocina.

Por otra parte, en un estudio respaldado por el Banco Interamericano de Desarrollo en 2014, se adentró en la aplicación de la economía conductual en la optimización de iniciativas sanitarias. Se enfocaron en asesorar a los actores del sector salud, particularmente aquellos no versados en economía conductual, acerca de cómo incorporar esta rama económica para fortalecer el análisis y estructuración de proyectos sanitarios. La publicación destaca la posibilidad de descifrar y orientar la conducta humana, frecuentemente no racional, hacia prácticas que mejoren los indicadores de salud.

La metodología adoptada fue de carácter cualitativo, apoyándose en dinámicas de grupos focales y encuestas para recabar datos críticos sobre comportamientos y percepciones. Este método indagó en las tendencias comportamentales, investigando cómo se pueden ajustar discretamente para favorecer decisiones saludables. Tal aproximación metodológica se alinea con los objetivos del proyecto actual que intenta entender y modular los patrones conductuales de un grupo objetivo.

Los hallazgos subrayaron que las estrategias sanitarias pueden ganar en eficacia cuando se diseñan bajo la lente de la economía conductual. Las deducciones del estudio enfatizaron la existencia de prácticas irracionales como núcleo de numerosos desafíos en salud pública, resaltando la utilidad de comprender dichas conductas para el desarrollo de políticas y acciones de intervención más ajustadas y eficientes.

El análisis realizado por Parada Hernández (2018) en su obra "Entre el avance y las barreras" escudriña cómo las políticas del Estado colombiano abordan las inequidades que repercuten en las mujeres de las zonas agrarias. Esta evaluación meticulosa se fundamenta en el examen crítico de documentación proveniente de agrupaciones sociales y entidades internacionales, examen de estrategias de políticas públicas y el intercambio dialógico con representantes del gobierno. Tal enfoque facilita un entendimiento exhaustivo de la eficacia de las políticas en vigor respecto a la mitigación de las desigualdades de género en el medio rural.

La pesquisa descubre que, a pesar de los intentos por integrar la dimensión de género en la agenda de desarrollo rural, la estrategia dominante basada en iniciativas de afirmación ha propendido a proponer soluciones focalizadas que, sin embargo, soslayan las raíces estructurales y sistemáticas que perpetúan la brecha de género. Este enfoque restrictivo ha constituido un impedimento crucial para el avance significativo en las condiciones de vida de las mujeres en las comunidades rurales colombianas.

En la publicación de Hernández Quirama y colaboradores (2017), titulada "Experiencia del proceso metodológico para el diseño de planes locales de igualdad de oportunidades en Santander, Colombia", se explora la equidad de género a través de un prisma local y aplicado. La investigación destaca la importancia de una estrategia metodológica interactiva y colaborativa. A través de la creación de un registro exhaustivo de organizaciones y la facilitación de talleres, se busca implementar medidas efectivas para reducir las inequidades de género en la región de Santander.

Este abordaje metódico englobó la organización de talleres de investigación en 18 localidades, sumando un total de 54 sesiones, las cuales facilitaron la recolección de información crítica sobre las circunstancias particulares y las posibilidades para el fortalecimiento de la mujer

en cada comunidad. Tal acercamiento no solo promovió un diálogo inclusivo, sino que también amplió la comprensión de las interacciones de género en el contexto rural, proporcionando un cimiento robusto para el establecimiento de directrices equitativas.

Las implicaciones del estudio subrayan la necesidad de concebir métodos que guíen la toma de decisiones políticas e impulsen la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de políticas de manera integrada y bajo el liderazgo de las autoridades regionales. Los hallazgos de Hernández Quirama et al. (2017) ilustran la mayor eficacia en la aplicación de políticas de género cuando estas se fundamentan en una metodología explícita y colaborativa que involucra a los actores locales y atiende a las necesidades diferenciadas de las mujeres en ámbitos rurales.

En la monografía "Aciertos y fallas en la implementación de la Política de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá", Barón Mesa y Muñoz Eraso (2016) disertan sobre la eficiencia de las iniciativas gubernamentales dirigidas hacia la liberación y empoderamiento de la mujer, así como la integración del análisis de género en el aparato administrativo de Bogotá. Aplicando una estrategia metodológica cualitativa de caso, se procedió con una inspección detallada de documentación gubernamental y se efectuaron entrevistas semi-estructuradas con las encargadas de las Casas de Igualdad de Oportunidades.

La investigación contempla los avances notables, como la instauración de la Secretaría Distrital de la Mujer, así como los retos presentes, entre ellos, las interpretaciones erradas de la noción de género y la dotación deficiente de recursos para la promoción efectiva de dichos programas; el escrito revela que, incluso con las sólidas y explícitas acciones iniciales por parte de las líderes de la comunidad en la etapa preliminar, persisten deficiencias en la gestión estatal y una discontinuidad en las fases posteriores de implementación.

En la investigación "Cruces de género y discapacidad: El ingreso al mercado laboral de mujeres discapacitadas", Pineda Duque y Luna Ruiz (2018) examinan la situación profesional de mujeres con discapacidad en Bogotá. Mediante una metodología de indagación cualitativa y entrevistas con profesionales femeninas con discapacidad, el estudio se centra en las adversidades que estas enfrentan, las cuales están exacerbadas por barreras tanto socioculturales como físicas, y por las percepciones distorsionadas relacionadas con el género y la capacidad funcional.

El principio de interseccionalidad resulta fundamental para desentrañar cómo los roles de género prescritos y los sesgos prevalecientes inciden negativamente en la integración laboral de estas mujeres. A través de testimonios personales, se ilustran los múltiples desafíos amplificados a los que se enfrentan las mujeres con discapacidad, abarcando desde el enfrentamiento a cuestionamientos indebidos hasta la confrontación con entornos de trabajo no accesibles.

## **Marco Teórico**

En el presente capítulo se hará referencia a aportaciones realizadas por expertos frente a dos temas relacionados con la investigación objeto de estudio: políticas públicas de mujer y equidad de género en el ámbito laboral en Colombia y el folleto informativo como estrategia didáctica para dar a conocer una información (política pública); importante ya que se tiene como objetivo medir la efectividad de un folleto creado como estrategia didáctica que resume y da a conocer la Política pública igualdad de oportunidades para las mujeres del Distrito Capital de Bogotá en lo laboral en los años 2017-2024, suministrado a usuarias de la casa de igualdad de oportunidades de Usaquén.

### **Teoría de género**

Es relevante iniciar referenciado la teoría de “queer” construida por Judith Butler la filósofa se plantea preguntas ¿Qué es natural y qué es construido de los cuerpos?, ¿Y las minorías? ¿Cómo pensar el género? entre otras, señala que el género podrá visualizarse desde una perspectiva interdisciplinar (Signpost Project ,2023).

Para comprender la dimensión de la teoría se debe abarcar el concepto de género e igualdad, uno de los organismos mundiales dedicadas al estudio del tema de género y, además, de contribuir a este es la UNESCO que, con sus objetivos de cooperar con la seguridad mundial y la paz, mediante la educación, cultura, ciencia entre otros. La definición de género se refiere a las distintas características que las sociedades atribuyen a hombres y mujeres. La sociedad, por lo tanto, juega un papel crucial al asignar y definir estos roles de género. Los roles de género han generado problemas en muchas sociedades, especialmente en aquellas en desarrollo, llevando a situaciones de injusticia.

En este contexto, el concepto de igualdad adquiere importancia, enfatizando que todas las personas deben ser tratadas de manera equitativa, sin importar sus diferencias en género, raza, estatus migratorio, edad, discapacidad o etnia (Signpost Project ,2023). Y están fundamental que para Organización Internacional de Naciones Unidas (ONU), ha sido determinada la igualdad en la declaración universal de los derechos humanos como un derecho humano, es decir que nace con el ser por el simple hecho de ser persona.

Conforme a dicha teoría, es significativo incluirla en la investigación ya que como lo sostiene la autora la necesidad de diferentes perspectivas es esencial para la comprensión al hablar de género y específico sobre la mujer en el ámbito laboral y de lo que se desea por parte de la población femenina. Lo equitativo e igualitario; lo que se tiene como base clave a las políticas públicas que como Franco Corzo, (2013), ha señalado, estas tienen como objetivo dar solución a problemáticas sociales, de las cuales la desigualdad de género en el ámbito laboral para la mujer es una que ha venido generacionalmente.

### **Políticas Públicas de Igualdad de Género.**

Una de las bases del proyecto son las políticas públicas de mujeres y equidad de género que se origina de múltiples acontecimientos, que parten desde un contexto internacional que han fomentado espacios para que las mujeres sean reconocidas como sujeto de derechos, como se ha señalado en párrafos anteriores.

Espacios tales como la convención de las naciones unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, celebrada en 1979 y movimientos feministas realizados especialmente en Europa, abren un hito que da inicio a que otros países vean la

perspectiva de género y el rol de la mujer desde un lado humanista y equitativo, que permitieron contribuir a un marco normativo en favor a la mujer.

Las autoras María Benavides & Alejandra Valdes, (2014), en su libro “políticas públicas para la igualdad de género”, han manifestado que las políticas de género cimentadas en la igualdad como principio y meta deben buscar que las mujeres tengan más autonomía y poder, superar el desequilibrio de género y enfrentar las nuevas formas de desigualdad.

Partiendo del aporte, las políticas públicas de género en el ámbito laboral para la mujer son indispensables para que las mujeres pueden superar los obstáculos que se presentan en su vida cotidiana, como nos indica Judith Butler, y así mismo, aquellos roles que le son impuestos por la sociedad y que discriminan su naturaleza y capacidad de ser lo que crean estar facultadas.

Por lo tanto, es indispensable que la población femenina conozca y comprenda las políticas públicas de género que se encuentran a su disposición en su territorio de residencia, lo que es un objetivo de la investigación a construir, ya que se pretende establecer una estrategia pedagógica (folleto) para suministrar a la casa de igualdad de oportunidad para las mujeres de Usaqué en el Distrito Capital de Bogotá, Colombia como herramienta para promover el conocimiento frente a la población femenina de la Política pública de Mujeres y Equidad de Género creada en el Distrito Capital de Bogotá en los años 2017-2024 que haya llegado a la fase de ejecución.

## **Teoría del Aprendizaje Social**

Esta teoría tiene como base que los individuos aprenden en diferentes entornos sociales a partir de la observación y la imitación del comportamiento de los demás, basándose en tres conceptos que son relevantes: las personas aprenden por medio de la observación, el estado mental afecta todo el proceso del aprendizaje, y el hecho de aprender no significa realizar un cambio en el comportamiento (Delgado, 2019).

De acuerdo a lo que indica Delgado (2019), el psicólogo Bandura es el impulsor de esta teoría y se basa en la teoría de Freud, iniciando para demostrar que, si se crecía en un entorno violento, el ser violento incrementaba; en este sentido, se defendió que el individuo no solo aprendía a partir de la experiencia, sino también de los otros tres pilares anteriormente mencionados.

## **Teoría del Cambio Social**

Este marco se emplea para entender cómo y por qué ocurren los cambios dentro de una sociedad determinada y en un periodo de tiempo específico. Desarrollada por teóricos clásicos como Marx y Weber (citados por Melgar-Quiñonez, 2021), se argumenta que el cambio social puede ser tanto gradual como repentino, así como evolutivo o revolucionario; se estudia la manera en que algún cambio afecta otras áreas y la manera en que afecta la interacción de los actores de dicha sociedad.

## Teoría del Nudge

La "teoría del Nudge" propone el uso de refuerzo positivo y sugerencias sutiles para influir en la conducta y decisiones de personas y grupos. Esta teoría, aplicable en campos como las ciencias del comportamiento, la política pública, y la economía del comportamiento, se diferencia de otros métodos como la educación, la legislación o la aplicación directa. El término ganó popularidad con el libro "Empujoncito" de 2008, escrito por Richard Thaler y Cass Sunstein, y ha tenido un impacto notable en políticos de Estados Unidos y el Reino Unido.

En América Latina, la teoría del empujoncito también ha encontrado aplicación. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha integrado conceptos de esta teoría en numerosos textos y políticas públicas. Esto indica una creciente adopción de la teoría del Nudge en la región, mostrando su aplicabilidad y efectividad más allá de los contextos donde inicialmente ganó popularidad (Scartascini, 2017).

Varias unidades dedicadas a esta teoría existen a nivel nacional e internacional, incluyendo organizaciones como el Banco Mundial, donde se incluye el BID, ya que es una de las agencias o ramas del Banco Mundial, las Naciones Unidas y la Comisión Europea. Sin embargo, hay un debate sobre si esta teoría representa un avance significativo en las ciencias del comportamiento o si simplemente es una forma innovadora de aplicar principios ya conocidos en el análisis del comportamiento (Camiper Escuela de altos estudios, 2022).

La teoría propone que el empujoncito permite a un individuo elegir una decisión o comportarse de cierta manera cambiando el entorno para activar procesos cognitivos automáticos y promover un resultado esperado (Camiper Escuela de altos estudios, 2022), para esto,

intervienen distintos factores como el comportamiento humano, la toma de decisiones automática de las personas, y el entorno en el que se desarrolla el individuo.

Conforme a ello, esta teoría aporta a la investigación en construcción, ya que el “refuerzo positivo” sería el folleto como estrategia didáctica de fácil comprensión que permita dar ese empujoncito para conocer la política pública que está siendo implementada en Bogotá (Distrito capital) frente a la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral a las usuarias de la casa de oportunidades para las mujeres de Usaquén.

### **Eficacia de folletos informativos**

Los autores Moix et al, (1995), en su investigación “eficacia de los folletos informativos para suministrar información acerca de la operación y la convalecencia”, en la que consistió en comprobar si la suministración de un folleto informativo a pacientes que explica el proceso de hospitalización en el área de la salud que permitía aumentar la satisfacción de la información dada y explicada por las enfermeras oralmente.

Los autores manifiestan que tomaron como base la hipótesis de Edwards, M.H, (1990), quien realizó una investigación retrospectiva a 200 usuarios a los que se les suministró un folleto informativo, y como resultado se obtuvo que los usuarios que recibieron los folletos quedaron satisfechos con la información suministrada por este medio que los que no.

Por lo tanto, los autores J. Moix et al, (1995), señalan que cuando compararon los pacientes que recibieron un folleto con aquellos que fueron informados solo por métodos tradicionales, de acuerdo con su hipótesis, verificaron que los pacientes que recibieron un folleto estaban más satisfechos con la información que aquellos que fueron informados solo por métodos tradicionales.

De los resultados de los investigadores, aporta a la investigación que se construye, positividad que se espera del objetivo general y uno de los específicos, ya que estos alcanzaron la efectividad del folleto en los usuarios.

## **Metodología**

### **Tipo de Estudio**

Esta investigación cuasi-experimental se propone evaluar la eficacia con la que se comunican los elementos centrales de la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para Mujeres en el contexto laboral de la capital colombiana (2017-2024). El grupo de enfoque lo constituyen beneficiarias de la Casa de Igualdad de Oportunidades ubicada en Usaquén, seleccionadas a través de una técnica de muestreo selectivo que considera la facilidad de acceso y la participación de las involucradas.

Para medir el entendimiento adquirido, se empleará un instrumento bifásico de evaluación: una encuesta preliminar previa a la entrega del material educativo para establecer una línea base de conocimiento, seguida por una segunda encuesta posterior a la intervención con el fin de valorar la internalización del contenido facilitado por el folleto informativo.

### ***Población***

Población de mujeres en Bogotá

### ***Muestra***

Mujeres usuarias de la Casa de Igualdad de Oportunidades para las mujeres en la localidad de Usaquén. 12 mujeres 6 del grupo de tejido y 6 del grupo asesoría legal.

### ***Fuente de Información***

La fuente información que se va a ampliar en su mayoría es la fuente primaria, teniendo en cuenta que, para poder realizar el folleto, se debe realizar una investigación sobre las leyes de

igualdad de género, y posterior a ello plasmarlo en este instrumento para poder llevar a cabo la presente investigación.

Se tienen en cuenta diferentes factores para poder llevar a cabo la estructuración de dicho folleto como entre los que se encuentran los factores incluyentes, los cuales son:

- Estudios en donde se resalte la importancia de las leyes de igualdad de género en Colombia.
- Leyes colombianas que se vinculan con la igualdad de género vigentes.
- Bases de datos de gobernación y cámara de comercio de Bogotá.
- Leyes, bases de datos y estudios que faciliten la comprensión del tema.

Mientras que los factores excluyentes que se pueden encontrar dentro de este mismo elemento son:

- Estudios donde se resalta la importancia de la igualdad de género, pero no se realiza ninguna aplicación de caso.
- Leyes de igualdad de género que ya no se encuentran vigentes dentro de la normativa colombiana.

La recolección de datos para este estudio se realizará durante un período de cinco días. Esta duración se ha elegido cuidadosamente para lograr un equilibrio entre obtener una cantidad suficiente de información y evitar una prolongación innecesaria que podría afectar la relevancia y calidad de los datos. Este período limitado también ayuda a mantener la frescura y la precisión en las respuestas de los participantes.

La recolección de datos para este estudio se realizará durante un período de cinco días. Esta duración se ha elegido para lograr un equilibrio entre obtener una cantidad suficiente de información y evitar una prolongación innecesaria que podría afectar la relevancia y calidad de los datos.

Dado que el investigador principal no pudo viajar a Bogotá, su hermano, también estudiante de la UNAD, ayudará en la recolección de datos; se gestionó un permiso laboral y se presentaron los documentos necesarios a la Alcaldía de Bogotá y la Casa de Oportunidades, incluyendo la identificación y el carnet estudiantil del hermano del investigador.

La participación del hermano asegura que el instrumento de recolección de datos se implemente correctamente, siguiendo los protocolos establecidos y manteniendo la validez del estudio; esta colaboración es clave para superar las limitaciones geográficas y asegurar que los datos sean representativos y precisos. Con base a la preparación que recibió, esta persona tuvo varias reuniones con el investigador donde se explicaba el contenido del folleto y el paso a paso para lograr manejar el tema y las dudas que tuvieran las mujeres participantes de la investigación; por ello, se buscó manejar dos sesiones semanales de manera virtual donde la persona encargada de realizar la actividad de manera presencial pudiera simular que ya estaba realizando la actividad con estas mujeres.

Para asegurar la efectividad del instrumento de recolección de datos, se realizará un proceso de validación previo. Se va a compartir el instrumento con funcionarios de la casa de la justicia y expertos en género para obtener sus comentarios y sugerencias. Este paso es crucial para garantizar que las preguntas sean pertinentes, comprensibles y adecuadas para el propósito del estudio. Los comentarios de estas partes interesadas proporcionarán una perspectiva valiosa para refinar el instrumento.

En la metodología, se reconoce que un enfoque experimental, comparando a los usuarios que reciben el folleto con un grupo de control que no lo recibe, podría proporcionar resultados muy valiosos. Sin embargo, debido a las limitaciones actuales en términos de recursos y objetivos del estudio, este enfoque no se llevará a cabo en esta fase. Esta consideración destaca una posible dirección para futuras investigaciones que puedan ampliar y profundizar en los hallazgos de este estudio, como las leyes que las protegen, estrategias a las que se pueden acoger, etc., la información en el folleto será presentada por medio de elementos visuales y palabras claves, que les ayuden a relacionar los términos con su situación.

Se seleccionarán las participantes de la Casa de Igualdad de Oportunidades en Usaquén basándose en la accesibilidad y la disposición para participar. Este diseño permitirá comparar el conocimiento y actitudes de las usuarias antes y después de recibir el folleto, cabe mencionar que la selección se hará a través de un muestreo selectivo, enfocándose en las usuarias de la Casa de Igualdad de Oportunidades, y adicionalmente, se considerarán factores como la edad, el nivel educativo, y la situación laboral para asegurar una muestra representativa que refleje la diversidad de la población.

Ahora bien, Se empleará un instrumento bifásico de evaluación: la primera consistirá en una encuesta preliminar, lo que significa que, antes de distribuir el folleto, se aplicará una encuesta para establecer una línea base del conocimiento y actitudes de las participantes respecto a la igualdad de oportunidades laborales; y el segundo instrumento es la encuesta posterior, que consiste en que, después de un periodo determinado desde la distribución del folleto, se realizará una segunda encuesta para evaluar la internalización del contenido y el cambio en el conocimiento y actitudes.

El procedimiento se basará como primer paso en la recolección de Datos Pre-intervención, en donde se aplicará la encuesta preliminar a las mujeres seleccionadas para obtener datos sobre su nivel inicial de conocimiento y actitudes hacia la política pública de igualdad de género; posterior a ello se llevará a cabo la distribución del folleto, es decir, se proporcionará el folleto a las participantes, asegurando que tengan tiempo suficiente para revisar el material; y finalmente, después de un periodo adecuado, se aplicará la segunda encuesta para evaluar el impacto del folleto en el entendimiento y las actitudes de las usuarias. Cabe destacar que para evitar contratiempos en conexión a internet y demás elementos que se puedan presentar, la prueba se desarrollará por medio físico, es decir, cada participante tendrá su hoja para responder los saberes previos y después de los mismos.

### ***Proceso de Realización de cuestionario***

En el proceso de diseño y aplicación de la prueba diagnóstica para evaluar el conocimiento sobre políticas de equidad de género y derechos laborales en Usaquén, se siguieron criterios específicos recomendados por profesionales de la alcaldía y la Casa de Igualdad de Oportunidades; estos profesionales sugirieron que no se repitieran las mismas preguntas en las dos fases del estudio. Aunque en los estudios cuasi experimentales, como se indica en la literatura, es habitual repetir las mismas preguntas para medir directamente el cambio en el conocimiento o percepciones antes y después de una intervención, en este caso, la modificación del diseño se realizó para cumplir con los requisitos establecidos por los funcionarios de la alcaldía, y esta decisión fue necesaria para obtener el permiso para realizar la investigación.

**Prueba Diagnóstica**

1. ¿Qué entiende por igualdad de género en el ámbito laboral?
  - A) Que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo
  - B) Que solo las mujeres reciban beneficios laborales
  - C) Que los hombres tengan preferencia en la contratación
  - D) No sabe / No responde
  
2. ¿Conoce alguna ley en Colombia que promueva la igualdad de género en el trabajo?
  - A) Sí
  - B) No
  - C) No está seguro/a
  - D) Prefiere no responder
  
3. ¿Ha oído hablar de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá?
  - A) Sí, estoy bien informado/a
  - B) He oído algo, pero no mucho
  - C) No, nunca he oído hablar de ella
  - D) No estoy seguro/a
  
4. ¿Cree que las mujeres enfrentan barreras para ascender en sus trabajos en comparación con los hombres?
  - A) Sí

- B) No
- C) Quizás en algunos casos
- D) No sabe / No responde
5. ¿Qué tipo de medidas cree que pueden ayudar a promover la igualdad de género en el trabajo?
- A) Programas de capacitación y mentoría para mujeres
- B) Políticas de igualdad salarial
- C) Flexibilidad y apoyo para la conciliación de la vida laboral y familiar
- D) Todas las anteriores
6. ¿Ha experimentado o presenciado discriminación de género en el lugar de trabajo?
- A) Sí
- B) No
- C) Prefiere no responder
- D) No está seguro/a
7. ¿Sabe dónde buscar ayuda o reportar un caso de discriminación o acoso laboral?
- A) Sí
- B) No
- C) Conozco algunas opciones, pero no todas
- D) No estoy seguro/a

8. ¿Qué tan importante cree que es la igualdad de género en el lugar de trabajo para el desarrollo económico de Bogotá?
- A) Muy importante
  - B) Algo importante
  - C) Poco importante
  - D) No importante
9. ¿Considera que en Usaquén se respetan los derechos laborales de las mujeres?
- A) Sí, completamente
  - B) En su mayoría, sí
  - C) No mucho
  - D) No, para nada
10. ¿Estaría interesado/a en recibir más información sobre sus derechos laborales y la igualdad de género en el trabajo?
- A) Sí, definitivamente
  - B) Quizás, depende de la información
  - C) No, no estoy interesado/a
  - D) Ya tengo suficiente información

**Prueba después de la Aplicación**

1. **NOMBRE USUARIA:** \_\_\_\_\_

**Prueba Aplicación (2)**

1. ¿Cuál es el objetivo principal de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá según el folleto?
  - a) Promover la economía local
  - b) Reconocer, Garantizar y restablecer los derechos de las mujeres
  - c) Aumentar el turismo en la ciudad
  - d) Reducir el uso de transporte público
2. Según el folleto, ¿qué enfoques de los siguientes se priorizan en la PPMYEG?
  - a) Enfoque de derechos humanos y enfoque territorial
  - b) Enfoque económico y enfoque tecnológico
  - c) Enfoque ambiental y enfoque deportivo
  - d) Enfoque gastronómico y enfoque histórico
3. ¿Cuál de los siguientes derechos se identifica en el folleto como prioritario para las mujeres bajo la PPMYEG?
  - a) Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad
  - b) Derecho a la vivienda propia
  - c) Derecho a transporte gratuito
  - d) Derecho al voto en elecciones internacionales

4. De acuerdo con el folleto, ¿cuál es una de las medidas para alcanzar la equidad de género en el trabajo?
  - a) Mayor absorción de la mano de obra femenina en sectores formales
  - b) Reducción de jornadas laborales exclusivamente para mujeres
  - c) Implementación de cuotas de género obligatorias en todas las empresas
  - d) Creación de empleos temporales durante festividades
  
5. ¿Qué busca promover la PPMYEG respecto a la autonomía económica de las mujeres, según el folleto?
  - a) Independencia financiera mediante acceso a recursos propios
  - b) Obligación de tener al menos un negocio propio
  - c) Participación exclusiva en el sector financiero
  - d) Acceso a préstamos sin intereses
  
6. Según el folleto, ¿cuál es una prioridad para mejorar la calidad de vida de las mujeres en Bogotá?
  - a) Construcción de más centros comerciales
  - b) Paz y convivencia con equidad de género
  - c) Aumento del número de escuelas privadas
  - d) Disminución de parques y zonas verdes
  
7. ¿Cómo contribuye la PPMYEG al reconocimiento laboral de las mujeres, tal como se menciona en el folleto?
  - a) Promoviendo condiciones de trabajo dignas y seguras
  - b) Permitiendo solo trabajos de medio tiempo

- c) Limitando la participación en ciertas industrias
- d) Enfocándose únicamente en trabajos artesanales

### **Prueba de Aplicación (3)**

NOMBRE USUARIA: \_\_\_\_\_

#### Prueba Aplicación (3)

1. Después de leer el folleto, ¿siente que su comprensión sobre la PPMYEG con relación al derecho al trabajo ha mejorado?

- a) Sí, mucho
- b) Sí, algo
- c) No mucho
- d) No, en absoluto

2. ¿El folleto ha reforzado su conocimiento sobre la importancia del derecho al trabajo en condiciones de igualdad para las mujeres?

- a) Sí, claramente
- b) Sí, algo
- c) No mucho
- d) No, en absoluto

3. ¿Ha aumentado su conocimiento sobre las medidas que busca la PPMYEG para alcanzar la equidad de género en el empleo?

a) Sí, mucho

b) Sí, algo

c) No mucho

d) No, en absoluto

4. Después de leer el folleto, ¿se siente más informado/a sobre los objetivos de la PPMYEG para mejorar la calidad de vida de las mujeres en Bogotá?

a) Sí, completamente

b) Sí, en parte

c) Poco informado/a

d) No informado/a en absoluto

5. ¿El folleto ha influido en su percepción sobre la necesidad de promover la cultura libre de sexismo?

a) Sí, significativamente

b) Sí, moderadamente

c) No mucho

d) No, en absoluto

Hipótesis

Distribuir folletos sobre políticas públicas y equidad laboral en las Casas de Igualdad de Oportunidades en Usaquén reforzará el conocimiento de las usuarias sobre sus derechos laborales y oportunidades.

Cabe mencionar que, aunque este cambio podría afectar la comparabilidad directa de las respuestas antes y después, fue una condición impuesta por los responsables de la política pública local para llevar a cabo el estudio; esta situación resalta la importancia de negociar con las entidades gubernamentales los términos de la investigación, aunque esto pueda implicar ciertas concesiones en el diseño metodológico.

## **Resultado 1**

- Identificar la Política pública igualdad de oportunidades para las mujeres en lo laboral creada en el Distrito Capital de Bogotá desde los años 2017-2024.

### **Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades para 2017**

#### ***Política Pública de Mujeres y Equidad de Género***

Esta política es una iniciativa que busca generar un avance en cuanto al reconocimiento como la garantía y el restablecimiento de los derechos de las mujeres en las diversas expresiones y formas; esta política se considera el resultado de un esfuerzo de carácter colectivo el movimiento social y el trabajo de diferentes administraciones distritales, lo que a largo plazo, refleja un compromiso político y ético con la promoción de la ciudadanía plena para las mujeres, buscando un paso más para la igualdad de oportunidades (Secretaría de la Mujer, 2020).

Esta implementación de la política ha logrado que los intereses del género femenino ocupan un lugar importante en la agenda pública de la ciudad, principalmente debido a que se muestra un progreso en la incorporación de enfoques de género, de derechos y diferencial (Secretaría de la Mujer, 2020), destacándose por una construcción colectiva y participativa en donde las mujeres involucran activamente en la ejecución y planificación de las mismas iniciativas con el objetivo de mejorar la situación de las mujeres en Bogotá.

#### ***Plan de Acción Distrital para la Implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2017-2021***

Es un marco que se estableció por la secretaría distrital de la mujer de Bogotá y mantiene como objetivo avanzar en el reconocimiento como garantía y restablecimiento de derechos de las mujeres en todas sus diversidades y diferencias; esta política se desarrolla por medio de un proceso de construcción participativa que incorpora las voces en las demandas de las mujeres del

territorio de Bogotá. Ahora bien, dentro de los logros que ha logrado este plan de acción se incluye el reconocimiento normativo sobre los derechos de las mujeres, la creación de instrumentos e instituciones para su desarrollo y ejecución, y, por último, la incorporación de un enfoque de género en la planeación del gobierno distrital (Secretaría de la Mujer, 2020).

Bajo este mismo plan de acción, se ha buscado fortalecer la actuación conjunta y de largo plazo del distrito para abarcar las inequidades, barreras y discriminación que limitan el ejercicio de los derechos de las mujeres.

### ***Lineamientos para la Incorporación del Enfoque de Género en el Presupuesto Distrital***

Estos lineamientos mantienen como objetivo fortalecer las capacidades de las mujeres dentro del aspecto de la planeación participativa y en la toma de decisiones, especialmente se busca mantener un enfoque de los derechos de las mujeres, la diversidad y la perspectiva de género; esto se ha logrado a través del trabajo en la transversalización del enfoque de género y de acuerdo a la implementación de la política pública de mujeres y equidad de género para garantizar los derechos de las mujeres en el territorio (Castiblanco-Herrera, 2023).

### ***Programa “Bogotá Ciudad de Mujeres”***

Se considera una iniciativa de la alcaldía de Bogotá que tiene como objetivo transformar de manera cultural la ciudad por medio del reconocimiento de los trabajos de cuidado como una responsabilidad social; por medio de las Manzanas del Cuidado, ofrece diferentes servicios integrales para las mujeres que contribuyen a su bienestar y desarrollo (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2023). Este programa facilita la inclusión laboral de las mujeres en sectores que generalmente son masculinizados, fortaleciendo la prevención y atención de violencia contra este género.

### ***Observatorio de Mujeres y Equidad de Género***

Esta iniciativa se encuentra liberada por la secretaría distrital de la mujer y se encuentra establecido dentro del plan distrital de desarrollo 2020 a 2024, actuando como una herramienta estratégica para la toma de decisiones como el ordenamiento como el análisis, la difusión, la interpretación y la recopilación de información que se relaciona de manera directa con la situación de las mujeres en el territorio de la capital de Colombia (Secretaría de la Mujer, 2024). En este sentido, su propósito es proporcionar insumos técnicos, los cuales contribuyan al empoderamiento de las mujeres y permite una comprensión profunda de las realidades que afrontan y el disfrute de los derechos.

### **Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades para 2018**

#### ***Programa “Emprendimiento Femenino”***

Este programa fue lanzado por la Alcaldía y la Secretaría de Desarrollo Económico con el objetivo de apoyar el emprendimiento femenino, especialmente de acuerdo a ciertos estudios que demostraban brechas generadas por la pandemia actualmente como este programa se centra en fortalecer las capacidades de desarrollo en fomentar encadenamientos productivos y comerciales, proporción de acceso a capital semilla punto con un presupuesto de \$29,403 millones, se estima el impacto a 3300 unidades productivas, las cuales benefician indirectamente a 9900 mujeres, haciendo que los participantes reciban un acompañamiento técnico y un capital de \$3 millones para fortalecer sus negocios (Secretaría de Desarrollo Económico, 2022).

#### ***Programa “Creo en Mí”***

Se encuentra diseñado para potenciar el liderazgo como autonomía como tenacidad femenina y creatividad para impactar de manera positiva las condiciones de vida de las mujeres y sus familias; igual que el programa anterior, este fue fundado por la Secretaría de Desarrollo

Económico debido a que busca también cerrar las brechas sociales y de género, reconociendo el papel que tienen las mujeres en la sociedad como un papel crucial en donde se debe apoyar el desarrollo de modelos de negocio (Secretaría de Desarrollo Económico, 2023).

### ***Lineamiento para la Implementación del Sello “Empresa por la Igualdad”***

Es una iniciativa que reconoce a entidades públicas y privadas comprometidas con la igualdad de género donde se evalúa y certifica a las organizaciones que implementan acciones para garantizar los derechos de las mujeres, promover ambientes laborales libres de discriminación y violencias, y cerrar brechas de género (Vargas-Castillo, 2022). Este sello forma parte de un esfuerzo más amplio para integrar el enfoque de género en la gestión organizacional y promover la equidad.

Ahora bien, este sello evalúa el compromiso de las organizaciones en la eliminación de brechas de género, la creación de entornos laborales sin discriminación, y la promoción de oportunidades equitativas para hombres y mujeres. Se busca reconocer y valorar el esfuerzo de las entidades en pro de la equidad de género.

### ***Campaña “Bogotá Sin Violencia contra las Mujeres”***

Esta campaña busca atender y sancionar el acoso que sufren las mujeres en espacios y transporte público, dentro de esta serie de iniciativas se encuentra la propuesta “Me Muevo Segura”, aplicable al Transmilenio. Se enfoca en sensibilizar a la ciudadanía sobre el acoso como forma de violencia, promoviendo comportamientos respetuosos y solidarios. Incluye protocolos para la acción inmediata en casos de acoso, fortaleciendo la seguridad y el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia (Gobierno de Colombia, 2019).

## **Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades para 2019**

### ***Lineamientos para la Implementación de la Política Pública de Cuidado***

Se enfoca en reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidado no remunerado, principalmente realizado por mujeres, a partir de esto se busca mejorar la calidad de vida de las cuidadoras y las personas que requieren cuidado, mediante la oferta de servicios integrados que abarcan formación, respiro y transformación cultural (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2023). La iniciativa incluye Manzanas del Cuidado y Unidades Móviles que brindan servicios accesibles y focalizados, facilitando así el acceso a oportunidades para el desarrollo personal y colectivo de las cuidadoras.

### ***Programa “Hogares de Paso para Mujeres Víctima de Violencia”***

Bajo este programa se ofrece refugio y protección a mujeres en riesgo de feminicidio. Estos hogares proporcionan alojamiento, alimentación, vestuario, transporte, y un proceso de empoderamiento con acompañamiento profesional, para ayudar a las mujeres a reconstruir sus vidas (Secretaría de la Mujer, 2020). Existen diferentes modelos de atención según las necesidades específicas de las mujeres, incluyendo opciones para mujeres rurales y servicios transitorios, estos son de acuerdo con la Secretaría de la Mujer (2020):

- Modelo Integral: Acogida de hasta 6 meses con servicios integrales.
- Modelo Rural: Dirigido a mujeres rurales con acogida de 4 a 6 meses, incluyendo una huerta agroecológica.
- Modelo Intermedio: Acogida transitoria de 30 días, enfocado en apoyo psicológico, legal y social.

## **Políticas Públicas en 2020**

### ***Política Pública de Mujeres y Equidad de Género para Bogotá 2020-2024***

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género para Bogotá 2020-2024, presentada por la alcaldesa Claudia López, busca modificar progresivamente las condiciones de desigualdad, discriminación y violencia de género, teniendo en cuenta que se centra en garantizar los derechos de las mujeres, con una inversión histórica que supera los 2.4 billones de pesos (Secretaría de Planeación, 2020). Esta política incluye 50 acciones semestrales, coordinadas por los sectores de la Administración Distrital, y se integra con el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 y otros planes de igualdad y género manteniéndose enfocada en responder a las necesidades actuales de las mujeres, considerando sus diferencias y diversidades.

## **Políticas Públicas en 2021**

### ***CONPES 14***

El CONPES 14 es un documento del Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital de Bogotá, enfocado en la "Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030"; esta política, promovida por la Secretaría Distrital de la Mujer, busca garantizar la equidad de género y los derechos de las mujeres en ámbitos como el laboral, social y político, subrayando la importancia de reconocer y asegurar los derechos sociales y económicos de las mujeres, promoviendo la igualdad de oportunidades en todos los sectores (Secretaría de la Mujer, 2021).

Uno de los principales objetivos del CONPES 14 es promover la equidad de género, asegurando que las mujeres tengan acceso igualitario a recursos y oportunidades; esto incluye medidas específicas para reducir la brecha salarial y mejorar las condiciones laborales, fomentando la absorción de mano de obra femenina en sectores formales y garantizando

condiciones de trabajo dignas y seguras (MinSalud, 2019), además de enfatizar la necesidad de vínculos laborales estables y remuneración justa, así como cobertura en seguridad social y acceso a la educación para el trabajo.

De acuerdo a la Secretaría de la Mujer (2021), la autonomía económica de las mujeres es otro pilar central del CONPES 14; este concepto no solo se refiere a proporcionar ingresos propios, sino también al control de bienes y recursos como la tierra, servicios financieros y recursos naturales, y alcanzar esta autonomía es esencial para superar situaciones de vulnerabilidad y dependencia económica, por lo que la política busca proporcionar a las mujeres las herramientas necesarias para obtener y gestionar sus propios recursos, contribuyendo así a su independencia económica y fortalecimiento personal.

En este sentido, se destaca que el CONPES 14 es un instrumento clave para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa en Bogotá; no solo busca mejorar las condiciones actuales de las mujeres, sino también establecer las bases para un cambio cultural y estructural que permita una verdadera igualdad de género, fomentando la participación y representación política de las mujeres y fortaleciendo el tejido social y público, y en otras palabras, el CONPES 14 contribuye significativamente a la justicia social, la protección de los derechos humanos y el desarrollo económico y social del Distrito Capital.

### ***Los Sellos Equipares***

Son una iniciativa del Ministerio del Trabajo de Colombia con apoyo del PNUD, son certificaciones que se otorgan a empresas y organizaciones comprometidas con la igualdad de género en el ámbito laboral; este programa evalúa y reconoce los esfuerzos por cerrar brechas de género, promover ambientes laborales inclusivos y justos, y fomentar prácticas equitativas, resaltando que se centra en áreas como reclutamiento, remuneración, desarrollo profesional, y

prevención del acoso, contribuyendo al avance hacia una mayor equidad en el trabajo (MinTrabajo, 2021).

## **Políticas Públicas en 2022**

### ***Programa Distrital de Emprendimiento y Empresarialidad de las Mujeres***

Bajo este programa se lanzó el Fondo Mujer Emprende con un capital inicial de \$20.000 millones, este fondo buscó apoyar iniciativas empresariales lideradas por mujeres, tanto rurales como urbanas, en sectores prioritarios como aguacate, cacao, café, panela, ganadería, artesanías, moda, turismo, alimentos procesados y desarrollo de software (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022); se resalta que el programa promovió el empoderamiento femenino y el liderazgo en la reactivación económica del país.

### ***Programa Distrital de Equidad de Género en el Sector Público***

El Programa Distrital de Equidad de Género en el Sector Público de Bogotá tiene como objetivo fundamental fortalecer la igualdad de género dentro del sector público de la ciudad, este programa se enfoca en promover la paridad en la ocupación de cargos públicos por mujeres, erradicar la discriminación laboral basada en género, fomentar un equilibrio entre la vida laboral y familiar, y robustecer la cultura organizacional en torno a la igualdad de género (Secretaría de Planeación, 2020); una de las estrategias clave del programa es la implementación de la paridad de género en los cargos públicos, estableciendo un porcentaje mínimo de participación femenina en posiciones de decisión y en procesos de selección de personal, lo que busca asegurar una representación equitativa de las mujeres en el sector público de Bogotá (Secretaría de Planeación, 2020).

En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, el programa implementa políticas de flexibilidad laboral, apoyando especialmente a las trabajadoras con responsabilidades familiares, lo que permite que las mujeres puedan gestionar mejor sus compromisos laborales y personales, contribuyendo a un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo, asimismo, por medio del fortalecimiento de la cultura de igualdad de género se aborda a través de capacitaciones y campañas de sensibilización dirigidas a todos los servidores públicos.

De acuerdo con la Secretaría de Planeación (2022), los logros del programa en 2023 incluyen un aumento en la participación de las mujeres en cargos públicos, ocupando el 52% de los cargos de libre nombramiento y remoción; se ha logrado reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres a un 10%, y se ha registrado una disminución del 30% en los casos de acoso laboral por género, evidenciando un avance significativo hacia la equidad de género en el sector público de Bogotá.

### **Políticas Públicas en 2023**

#### ***Programa “Bogotá Incluyente”***

Este programa también es conocido como "Empleo Incluyente", lanzado por la Alcaldía Mayor de Bogotá, está diseñado para cerrar las brechas de acceso al empleo formal en la ciudad, ofreciendo incentivos económicos a las empresas que contraten a personas pertenecientes a grupos vulnerables.

El programa prioriza 19 poblaciones específicas, como personas transgénero, jóvenes, mayores de 50 años, personas con discapacidad, mujeres, víctimas del conflicto armado, entre otros, proporcionando beneficios económicos a las empresas por cada contratación realizada; con una inversión de 47 mil millones de pesos, el programa busca entregar 22.500 beneficios a las

empresas, fomentando así la inclusión laboral y social de las poblaciones históricamente excluidas de las oportunidades de empleo en Bogotá (Miranda, 2023).

### ***Campaña “Deporte por la Igualdad”***

Esta iniciativa se encuentra impulsada por Min Deporte y ONU Mujeres, busca establecer una política pública de equidad de género en el deporte colombiano. Se realizarán diez mesas técnicas en diversas regiones para recolectar datos, enfocándose en la discriminación de género en el deporte y promoviendo el liderazgo y empoderamiento femenino en este sector (MinDeporte, 2022).

### **Las Mesas de Género**

En 2023, la Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Colombia celebró 15 años de trabajo, enfocándose en la igualdad de género como clave para el desarrollo sostenible; con la participación de 55 entidades, incluida ONU Mujeres y la Embajada de Canadá, la Mesa ha impulsado el empoderamiento femenino y la participación política de las mujeres, contribuyendo significativamente a la agenda de derechos humanos y al progreso hacia la igualdad de género en el país (UNWomen, 2023).

Aunque hay muchas políticas públicas que ayudan a promover la igualdad de género y mejorar las condiciones laborales de las mujeres, el folleto se enfocará solo en la CONPES 14; esta decisión se debe a la importancia y el impacto directo que tiene la CONPES 14 en la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres en Bogotá, lo que permite ofrecer una explicación clara y fácil de entender para las usuarias de la Casa de Igualdad de Oportunidades de Usaquén.

La CONPES 14 trata temas clave como la reducción de la brecha salarial, la mejora de las condiciones laborales, la promoción de la independencia económica y la eliminación de la violencia en el trabajo; al centrarse únicamente en esta política en el folleto, se asegura que las usuarias reciban información específica y relevante para comprender y aprovechar las oportunidades que ofrece, haciendo más fácil también evaluar la efectividad del folleto como herramienta de comunicación y educación.

## **Resultado 2**

### **Desarrollo de la Estrategia Pedagógica**

La estrategia pedagógica se debe dividir en varias fases como la primera fase debe basar sin el diagnóstico claro de las necesidades formativas e informativas de las mujeres en Usaquén, que es el territorio en donde se van a aplicar las herramientas propuestas en metodología; es fundamental poder comprender los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral como en las políticas públicas y en el resto de los ámbitos competentes para el presente trabajo.

Bajo esta premisa, los objetivos del folleto son cuatro específicamente, los cuales son presentados a continuación:

- Conocer los principios y alcances de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
- Entender los derechos laborales específicos que protegen y promueven las oportunidades de las mujeres.
- Identificar las instancias y mecanismos a los que las mujeres pueden acudir para hacer valer sus derechos.

- Fomentar el empoderamiento a través del conocimiento de estas políticas.

Con base a estos objetivos planteados, se realiza la exposición de los contenidos del folleto a manera de recopilación, los cuales serán divididos en secciones desde el resumen de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, hasta la Guía de Acción.

### ***Resumen de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género***

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá se estableció con el objetivo principal de cerrar las brechas de género y fomentar un ambiente de igualdad en el ámbito laboral. Esta política se enfoca en varios aspectos críticos:

- Empoderamiento de las Mujeres: Busca fortalecer la autonomía de las mujeres en diferentes esferas de la vida, especialmente en el trabajo, permitiéndoles acceder a mejores oportunidades laborales y participar activamente en la toma de decisiones económicas y sociales.
- Lucha contra la Discriminación: Implementa medidas para combatir la discriminación de género en el trabajo, asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades y trato justo de que los hombres.
- Igualdad de Oportunidades: Promueve políticas y programas que garantizan el acceso equitativo de las mujeres a empleos de calidad, formación profesional y desarrollo de carreras en Usaquén y otras localidades de Bogotá.

Estos objetivos están alineados con compromisos nacionales e internacionales para avanzar en la equidad de género, cumpliendo con estándares de derechos humanos y contribuyendo al desarrollo económico y social de la ciudad. Todos ellos van encaminados a ciertos pilares, los cuales son: El desarrollo sostenible debido a que promueve la igualdad de

género en el campo laboral, teniendo en cuenta que las mujeres son un pilar importante para el crecimiento y desarrollo; la justicia social, que busca asegurar que las mujeres tengan acceso a los recursos y oportunidades que puedan mejorar su calidad de vida, aumentando a la vez la participación en igualdad de condiciones en la sociedad.

Otros pilares aparte de los dos mencionados es el impacto a largo plazo, el cual consiste en la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, considerando que esta tiene el potencial de transformar la comunidad, reduciendo las desigualdades de género mientras se crea un legado de igualdad y respeto, lo que ayudará a beneficiar las futuras generaciones de mujeres.

### *Servicios y Apoyos Disponibles*

- Casa de Igualdad de Oportunidades en Usaqué

La Casa de Igualdad de Oportunidades en Usaqué ofrece una gama de servicios diseñados para apoyar a las mujeres en diversas áreas de su vida, con un enfoque particular en mejorar sus condiciones laborales y personales. Estos servicios incluyen:

- Programas de Formación: Ofrecen talleres y cursos que abarcan desde habilidades técnicas hasta desarrollo personal y profesional. Estos programas están diseñados para aumentar la empleabilidad de las mujeres y apoyar su desarrollo en el mercado laboral.
- Asesoramiento Legal: Proporcionan asistencia legal para ayudar a las mujeres a navegar por cuestiones legales, incluidos los derechos laborales, la protección contra el acoso y la discriminación, y otros problemas legales que pueden enfrentar.

- Soporte Psicológico: Ofrecen servicios de apoyo psicológico para ayudar a las mujeres a superar los desafíos emocionales y psicológicos, incluidos aquellos relacionados con el trabajo, como el estrés laboral o las experiencias de acoso.
- Orientación Empresarial y Emprendimiento: Brindan apoyo y orientación para las mujeres interesadas en iniciar o desarrollar sus propios negocios, incluyendo acceso a recursos financieros, mentoría y redes de contactos.

- Secretaría Distrital de la Mujer

Juega un papel crucial en la coordinación de las políticas y programas para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Bogotá, se resalta que esta entidad ofrece una amplia gama de servicios, incluyendo asesoramiento, formación y apoyo a iniciativas de emprendimiento femenino.

- ONGs

La Fundación Mujer y Futuro es reconocida por su compromiso en la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género en Bogotá, la cual se centra en ofrecer programas de capacitación que buscan mejorar las habilidades y competencias de las mujeres, asesoramiento legal para asistirles en cuestiones jurídicas, y apoyo psicosocial destinado a mejorar su bienestar emocional y psicológico.

Por otro lado, la Casa de la Mujer tiene una trayectoria establecida en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres; esta organización lleva a cabo una variedad de actividades, incluyendo programas educativos, investigación sobre temas de género, y acciones de incidencia política. Su objetivo es impulsar la equidad de género, luchando contra las

desigualdades y promoviendo cambios sociales y políticos que beneficien a las mujeres en diferentes sectores de la comunidad.

La Corporación Sisma Mujer, por su parte, enfoca sus esfuerzos en combatir la violencia contra las mujeres, la entidad trabaja tanto en la prevención de la violencia de género como en la respuesta y apoyo a las víctimas; asimismo, juega un papel crucial en la influencia de las políticas públicas, abogando por leyes y medidas que fortalezcan los derechos de las mujeres y promuevan un entorno seguro y equitativo para ellas en Bogotá.

Estas ONGs representan pilares importantes en la lucha por la igualdad de género en la capital colombiana, ofreciendo recursos esenciales, apoyo y orientación para mejorar la vida de las mujeres y avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

- Instituciones Educativas

La Universidad Nacional de Colombia destaca por su programa de género, donde se llevan a cabo investigaciones y se ofrecen cursos que profundizan en la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, notándose comprometida con el cambio social por medio de la creación de un espacio académico que fomente la igualdad y proporcione educación sobre los desafíos y oportunidades relacionados con los derechos de las mujeres.

Otra institución es la Universidad de los Andes ofrece un catálogo amplio de programas y cursos que abarcan estudios de género, derechos de las mujeres y políticas públicas para la igualdad de género, esta institución se esfuerza por fomentar la investigación y el debate en estos temas cruciales, contribuyendo significativamente al discurso sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Colombia.

Estas instituciones educativas son fundamentales en la tarea de educar y formar a futuras generaciones en los principios de igualdad de género, equipándolos con el conocimiento y las habilidades necesarias para promover un cambio social positivo en sus comunidades y más allá.

### ***Guía de Acción***

La guía de acción se dividirá en diferentes fases, las cuales se presentan en la siguiente tabla, abarcando el aspecto de la situación con base al contexto que la mujer vive y las acciones que se pueden aplicar.

**Tabla 1**

*Guía de acción*

<b>Situación</b>	<b>Acciones</b>
<b>Acceso al empleo</b>	<p>-Ferias de Empleo y Redes de Networking: Eventos organizados para conectar a las mujeres con potenciales empleadores y oportunidades de trabajo en diversos sectores.</p> <p>-Programas de Formación y Capacitación: Cursos y talleres diseñados para mejorar las habilidades y competencias de las mujeres, aumentando así su empleabilidad en el mercado laboral.</p> <p>-Incubadoras de Emprendimiento Femenino: Apoyo a mujeres emprendedoras mediante el acceso a recursos, mentoría y financiamiento para iniciar o expandir sus propios negocios.</p>

---

**Medidas contra el Acoso****Laboral**

-Códigos de Conducta y Políticas Internas: Implementación de políticas claras contra el acoso en el lugar de trabajo, con procedimientos establecidos para la denuncia y resolución de casos.

-Capacitaciones y Talleres: Sesiones educativas para empleadores y empleados que destacan las implicaciones legales y personales del acoso laboral, promoviendo un entorno laboral respetuoso y seguro.

-Soporte y Asesoría Legal: Servicios de asesoría y soporte legal disponibles para las mujeres en Usaquén, ayudándoles a entender sus derechos y las acciones legales que pueden tomar en caso de enfrentar acoso en el trabajo.

---

*Fuente.* Autoría propia

El CONPES 14 aspira a crear un entorno laboral más equitativo y justo para las mujeres en Bogotá, abarcando la implementación de estas medidas no solo busca mejorar las condiciones laborales de las mujeres, sino también contribuir al desarrollo económico y social de la ciudad, por eso, se espera que, con el tiempo, estas políticas promuevan un cambio cultural que favorezca la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida.

Abarcando la política, se destaca que el CONPES 14 es una hoja de ruta integral para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral, abordando tanto las barreras estructurales como las prácticas culturales que perpetúan la desigualdad. La colaboración entre el gobierno, la sociedad civil y el sector privado es esencial para el éxito de estas políticas, garantizando un futuro más equitativo y próspero para las mujeres en Bogotá.

## Folleto para exponer

A continuación, se presentan el folleto en formato digital que fue entregado a las mujeres de la institución para realizar la actividad de la socialización de la política pública de mujeres y equidad de género creada en el distrito capital de Bogotá en los años 2020-2030.

Figura 1

Primera cara del folleto

**APUESTAS DE LA POLÍTICA PÚBLICA (PPMYEG):**

- Logro de la autonomía económica para contrarrestar el andamiaje de precarización, subordinación y subvaloración en el mercado laboral que recae con mayor fuerza en las mujeres.
- Favorecer condiciones reales para su independencia económica que debiliten la división sexual del trabajo y los roles de género que también son causantes de pobreza
- Mayor absorción de fuerza de trabajo de las mujeres en Bogotá, disminución de la brecha en la participación laboral de las mujeres

(Secretaría Distrital de la Mujer, 2020, p.113)

**SI QUIERES FORMAR PARTE DE ALGUNA DE ESTAS INICIATIVAS...**

- Seguir las redes sociales de las entidades como la Secretaría de la Mujer para conocer los temas de desigualdad, las estrategias aplicadas y cómo hacer parte de ellas.
- Seguir las redes sociales de la Personería de Bogotá para ayudar a construir el plan estratégico institucional 2024-2026, donde puede ayudar a realizar propuestas contra la desigualdad.
- Visitar la página web de la Secretaría Distrital de la Mujer, donde podrá encontrar información actualizada, fechas de eventos relevantes y detalles sobre cómo participar en los programas.
- Revisar las convocatorias y anuncios en la página y redes sociales de la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá, que a menudo incluye información sobre programas de apoyo.

**RESULTADOS QUE SE ESPERAN DE LA PPMYEG DE ACUERDO AL PLAN DE ACCIÓN DE LA PPMYEG**

producto esperados como resultado de la PPMYEG que estará en cabeza del sector Desarrollo Económico Industria y Turismo, y de las entidades de : el Instituto Distrital de Turismo IDT , Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de la Mujer, son:

1. Aumentar las condiciones de acceso y reconocimiento a los diferentes ámbitos de empleo (formal y no formal, remunerado y no remunerado) para las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Producto que estará en cabeza Secretaría Distrital de la mujer esperados como resultado de la PPMYEG son:

1. Contenidos para el desarrollo de capacidades socioemocionales, técnicas y digitales de las mujeres, en toda su diversidad
2. Estrategia para el desarrollo de capacidades socioemocionales y técnicas de las mujeres en toda su diversidad para su emprendimiento y empleabilidad.

(Secretaría Distrital de la Mujer, 2020, p.170)

**FOLLETO PEDAGÓGICO DE FÁCIL COMPRESIÓN QUE RESUME EN LO LABORAL LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GENERO CREADA EN EL DISTRITO CAPITAL DE BOGOTÁ EN LOS AÑOS 2020 - 2030**

Elaborado por Yuleth Zabaleta Assis.

Fuente. Autoría propia

Figura 2

Segunda cara de folleto

**POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO EN BOGOTÁ (PPMYEG)**

**NORMA:**  
CONPES 14 DE 2020

**OBJETIVO:**  
Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de género en los ámbitos público y privado. [Secretaría Distrital de la Mujer, 2020, p.73]

**ENFOQUES:**

- ♥ Enfoque de derechos humanos de las mujeres
- ♥ Enfoque de género
- ♥ Enfoques poblacional-diferencial.
- ♥ Enfoque territorial.
- ♥ Enfoque ambiental.

**DERECHOS QUE LAS MUJERES DE BOGOTÁ PRIORIZARON**

1. Paz y convivencia con equidad de género
2. Vida libre de violencias
3. Participación y representación con equidad
4. Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.
5. Salud plena.
6. Educación con equidad
7. Cultura libre de sexismo.
8. Hábitat y vivienda digna

**FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD**

El trabajo está identificado y reconocido como uno de los derechos socioeconómicos más importantes en el ámbito constitucional e internacional y hace parte de los derechos de las mujeres priorizados por la PPMYEG

**PARA SU GARANTÍA CON ENFOQUE DE GÉNERO SE DEBEN CONTEMPLAR ELEMENTOS COMO:**

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.

**EN LA PPMYEG EL DERECHO AL TRABAJO TIENE COMO ASPECTO CENTRAL**

i) condiciones de trabajo dignas y seguras, ii) mayor absorción de mano de obra de mujeres y vinculación a sectores formales, iii) vínculos laborales estables y con remuneración justa, iv) cobertura en seguridad social, v) acceso igualitario a educación para el trabajo, vi) cumplimiento de la legislación e inspección laboral en el trabajo doméstico remunerado, vii) prevención y erradicación del trabajo infantil, viii) corresponsabilidad en el cuidado, ix) libertad de asociación y libertad sindical. [Secretaría Distrital de la Mujer, 2020, p.11]

Fuente. Autoría propia

### Resultado 3

#### *Prueba Diagnóstica*

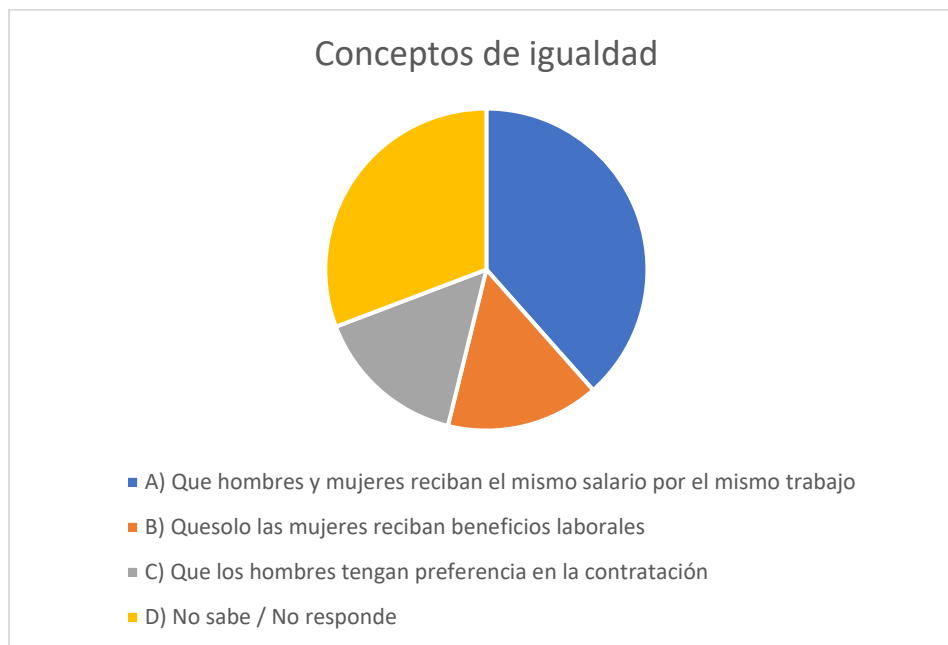
Tabla 2

*Prueba Diagnóstica*

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Cantidad</b>
<b>1. ¿Qué entiende por igualdad de género en el ámbito laboral? * Una persona contestó A y B</b>	A) Que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo	5
	B) Que solo las mujeres reciban beneficios laborales	2
	C) Que los hombres tengan preferencia en la contratación	2
	D) No sabe / No responde	4
<b>2. ¿Conoce alguna ley en Colombia que promueva la igualdad de género en el trabajo?</b>	A) Sí	0
	B) No	11
	C) No está seguro/a	1
<b>3. ¿Ha oído hablar de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá?</b>	A) Sí, estoy bien informado/a	0
	B) He oído algo, pero no mucho	2
	C) No, nunca he oído hablar de ella	7
	D) No estoy seguro/a	3

*Fuente.* Autoría propia

La encuesta realizada a las usuarias de la Casa de Igualdad de Oportunidades de Usaquén muestra diferentes niveles de conocimiento y percepción sobre la igualdad de género en el trabajo.

**Figura 3***Concepto de igualdad**Fuente. Autoría propia*

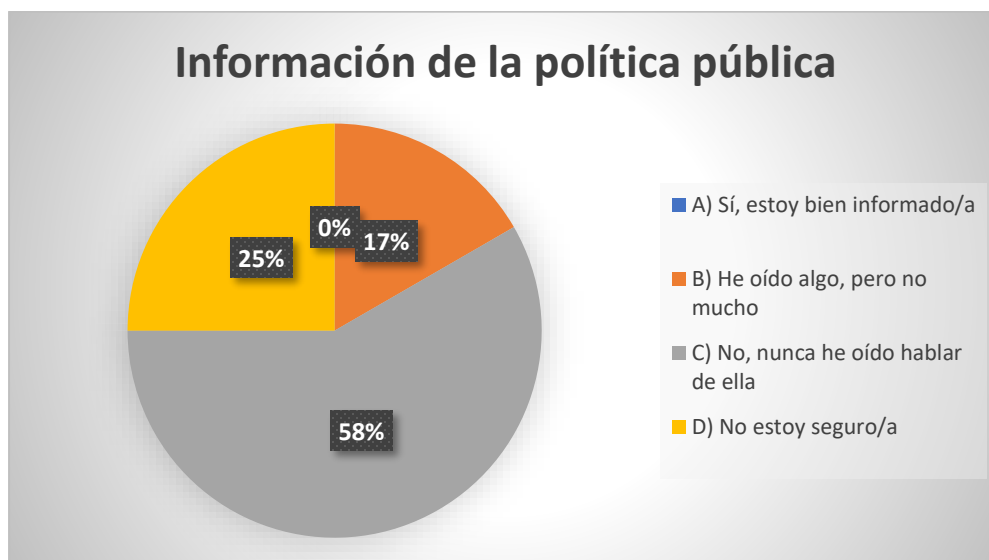
La mayoría de las encuestadas entienden que la igualdad de género en el ámbito laboral significa que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo; esta respuesta destaca una comprensión crucial de la igualdad salarial como un componente esencial de la igualdad de género en el trabajo. A pesar de lo anterior, cabe destacar que dos encuestadas (15.4%) piensan que solo las mujeres deben recibir beneficios laborales, y otras dos (15.4%) creen que los hombres deben tener preferencia en la contratación; esto indica una percepción errónea o crítica de la igualdad de género. A su vez, cuatro encuestadas (30.8%) no saben o no responden, lo que refleja una falta de claridad o conocimiento sobre el concepto.

**Figura 4**  
*Conocimiento de la Ley*



*Fuente. Autoría propia*

Una gran mayoría de las encuestadas (11 de 12, o el 91.7%) no conoce ninguna ley en Colombia que promueva la igualdad de género en el trabajo, mientras que solo una persona (8.3%) no está segura; ninguna de las encuestadas afirmó conocer tales leyes, dejando denotar una falta de conocimiento generalizado sobre la legislación vigente en igualdad de género laboral. Como consecuencia, este resultado sugiere la necesidad urgente de programas educativos y campañas informativas para difundir el conocimiento sobre estas leyes entre las mujeres; este desconocimiento puede limitar la capacidad de las mujeres para exigir y proteger sus derechos en el ámbito laboral.

**Figura 5***Información de Política Pública**Fuente. Autoría propia*

Siete encuestadas (53.8%) no han oído hablar de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá, lo cual es un porcentaje significativo; dos encuestadas (15.4%) han oído algo, pero no mucho, y tres (23.1%) no están seguras; nadie se consideraba bien informado sobre esta política, reflejando una falta de difusión de información y de conocimiento sobre políticas importantes que afectan a las mujeres en Bogotá; por esta razón, los resultados subrayan la necesidad de mejorar la comunicación y la educación sobre estas iniciativas para asegurar que las mujeres estén informadas sobre las políticas que pueden influir en sus derechos y oportunidades laborales.

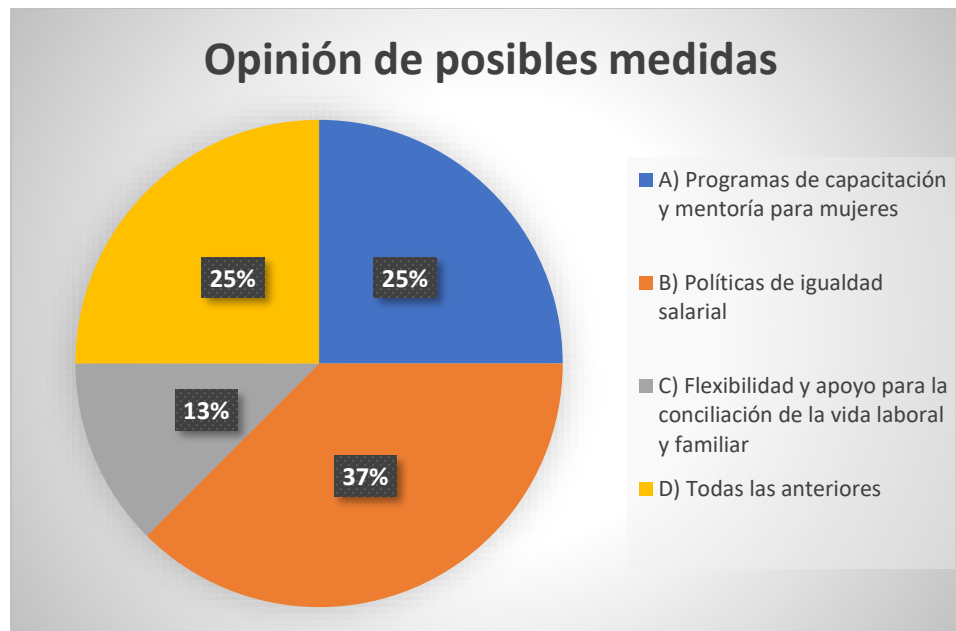
Estos resultados muestran una necesidad urgente de educación y sensibilización sobre las políticas y leyes relacionadas con la igualdad de género en el ámbito laboral, pues se evidencia una falta de conocimiento tanto sobre las leyes que promueven la igualdad de género como sobre



Once de las encuestadas (84.6%) creen que las mujeres enfrentan barreras para ascender en sus trabajos en comparación con los hombres, lo que sugiere una percepción casi unánime de que las mujeres enfrentan obstáculos adicionales en su desarrollo profesional debido a su género; esto resalta la importancia de abordar estas barreras en el ámbito laboral. Nadie respondió "Quizás en algunos casos" o "No sabe / No responde", y una persona (7.7%) no contestó la pregunta; este dato evidencia que la mayoría de las mujeres están conscientes de las barreras de género en el trabajo, y que es crucial implementar políticas y medidas que aborden estas desigualdades para facilitar el progreso profesional de las mujeres, por lo tanto, la implementación de estrategias efectivas puede ayudar a reducir estas barreras y promover un entorno laboral más equitativo.

### Figura 7

*Opinión de posibles medidas*



*Fuente. Autoría propia*

Ahora bien, sobre las medidas que pueden promover la igualdad de género en el trabajo, Las respuestas a esta pregunta fueron diversas, lo que refleja la complejidad del problema. El 33.3% de las personas encuestadas creen que los programas de capacitación y mentoría para mujeres pueden ayudar a promover la igualdad de género en el trabajo; este mismo porcentaje, es decir, tres encuestadas optaron por políticas de igualdad salarial, subrayando la importancia de la equidad salarial como una medida que se considera importante aplicar de manera urgente; asimismo, el 16.6% eligieron flexibilidad y apoyo para la conciliación de la vida laboral y familiar, reflejando la importancia de políticas que permitan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Los resultados sugieren que las mujeres reconocen múltiples áreas donde se pueden implementar mejoras para alcanzar la igualdad de género en el trabajo.

### Figura 8

*Experiencia de discriminación*



*Fuente. Autoría propia*

El 100% de las 12 personas encuestadas afirmaron haber experimentado o presenciado discriminación de género en el lugar de trabajo, lo que muestra una alta prevalencia de estas experiencias; ninguna respondió "No", "Prefiere no responder" o "No está segura", lo que refuerza la percepción de que la discriminación de género es un problema común en el entorno laboral. El resultado obtenido en esta pregunta es de gran preocupación, pues se observa la alta prevalencia de experiencias de discriminación evidencia la importancia de continuar trabajando en la sensibilización y la educación para prevenir y abordar estos comportamientos en el trabajo.

### Figura 9

*Conocimiento de ruta en caso de acoso*



*Fuente. Autoría propia*

En relación con la pregunta anterior, más de la mitad de las encuestadas, exactamente el 58.3%, saben dónde buscar ayuda o reportar un caso de discriminación o acoso laboral, mientras que, de manera muy pareja, el 41.7% conocen algunas opciones, pero no todas; este resultado sugiere que, aunque más de la mitad de las encuestadas están informadas sobre los recursos

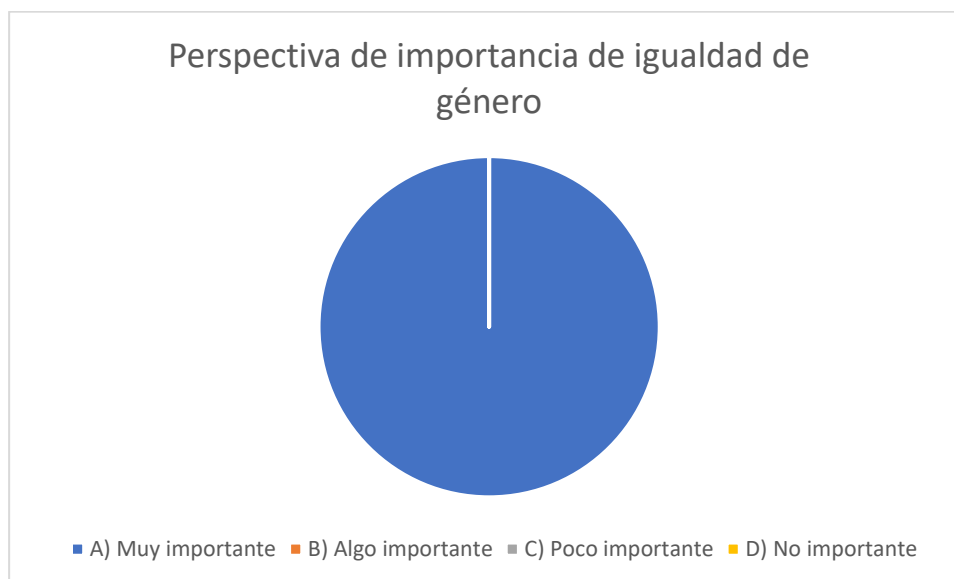
disponibles, todavía hay un porcentaje significativo que necesita más información y accesibilidad a estos recursos.

De igual manera, se considera importante resaltar que la falta de conocimiento completo sobre dónde buscar ayuda puede impedir que las mujeres denuncien casos de discriminación o acoso, por lo que es crucial mejorar la difusión de esta información y asegurar que todas las mujeres sepan cómo y dónde pueden obtener apoyo.

Estos resultados indican que las mujeres perciben y experimentan barreras significativas en el ámbito laboral debido a su género; existe una necesidad clara de implementar medidas como políticas de igualdad salarial, programas de capacitación y flexibilidad laboral para abordar estos problemas. Es crucial mejorar la difusión de información sobre los recursos disponibles para reportar discriminación y acoso, asegurando que todas las mujeres estén informadas y empoderadas para tomar acción. Iniciativas como la distribución del folleto sobre la CONPES 14 pueden jugar un papel vital en aumentar la concienciación y el conocimiento sobre estas políticas, contribuyendo a un entorno laboral más equitativo y justo.

**Figura 10**

*Perspectiva de la importancia de igualdad de género*

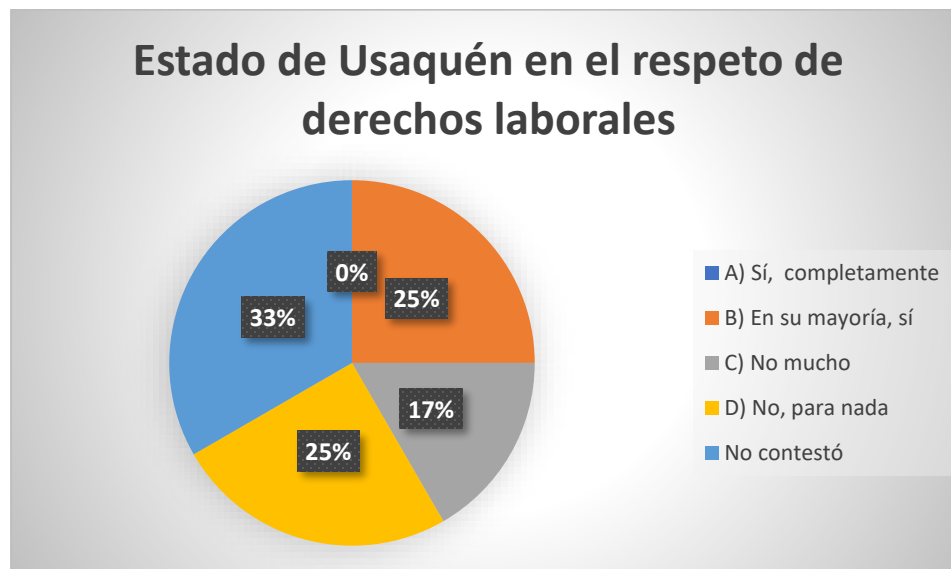


*Fuente. Autoría propia*

Todas las encuestadas (100%) consideran que la igualdad de género en el lugar de trabajo es "muy importante" para el desarrollo económico de Bogotá, este resultado muestra una conciencia común por parte de las 12 encuestadas sobre la relevancia de la igualdad de género para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de la ciudad. La unanimidad en esta respuesta sugiere que las mujeres reconocen el impacto positivo que puede tener la aplicación real de las políticas dirigidas al tema de la igualdad de género en el ámbito laboral, no solo en términos de justicia social, sino también en la prosperidad económica de la comunidad.

**Figura 11**

*Estado de Usaquén en el respeto de derechos laborales*

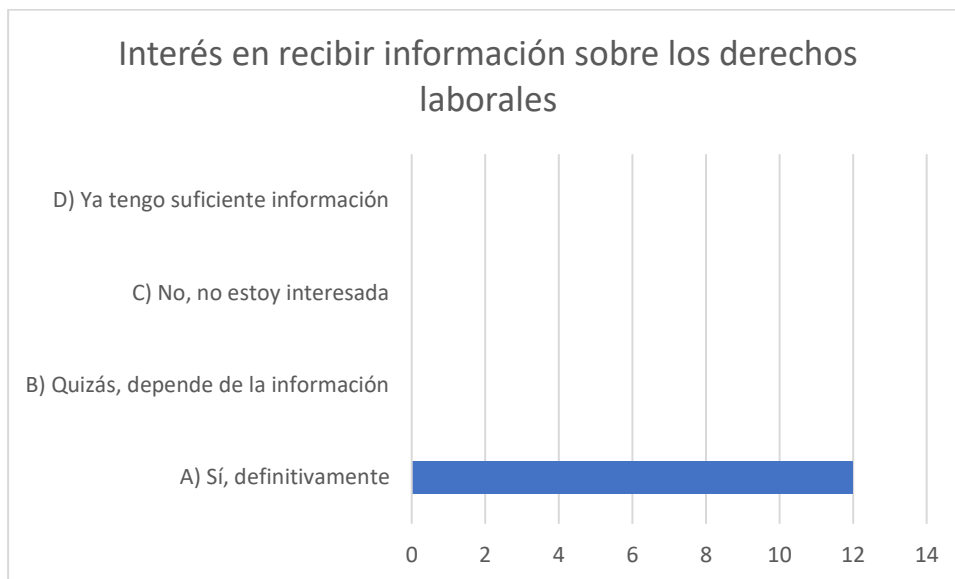


*Fuente. Autoría propia*

Las respuestas a esta pregunta muestran opiniones divididas. Tres encuestadas (25%) creen que en Usaquén se respetan los derechos laborales de las mujeres en su mayoría, tres (25%) piensan que no se respetan mucho, y otras tres (25%) consideran que no se respetan para nada; cuatro personas no contestaron. De acuerdo con esos resultados, se destaca que hay percepciones mixtas sobre el respeto a los derechos laborales de las mujeres en Usaquén, lo que sugiere áreas de mejora en la implementación de estos derechos, sin embargo, la falta de consenso destaca la necesidad de esfuerzos continuos para asegurar que los derechos laborales de las mujeres sean protegidos y promovidos de manera efectiva.

**Figura 12**

*Interés en recibir información sobre los derechos laborales*



*Fuente. Autoría propia*

Todas las encuestadas se encuentran interesadas en recibir más información sobre sus derechos laborales y la igualdad de género en el trabajo, permitiendo llevar a cabo la aplicación del instrumento con estas doce mujeres debido a que se identifica la necesidad de aumentar el conocimiento y la concienciación sobre los derechos laborales y la igualdad de género, contribuyendo de manera paulatina a la creación de un entorno laboral más equitativo y justo para todas las mujeres en el territorio colombiano.

## Resultados de la prueba de aplicación 1

Tabla 3

Resultados de la prueba de aplicación 1

Pregunta	Respuesta	Frecuencia
<b>1.¿Cuál es el objetivo principal de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá según el folleto? Una persona contestó A y B**</b>	a) Promover la economía local	3
	b) Reconocer, Garantizar y restablecer los derechos de las mujeres	10
	c) Aumentar el turismo en la ciudad	
	d) Reducir el uso de transporte público	
	<b>Total</b>	<b>13</b>
<b>2.Según el folleto, ¿qué enfoques de los siguientes se priorizan en la PPMYEG?</b>	a) Enfoque de derechos humanos y enfoque territorial	12
	b) Enfoque económico y enfoque tecnológico	
	c) Enfoque ambiental y enfoque deportivo	
	d) Enfoque gastronómico y enfoque histórico	
	<b>Total</b>	<b>12</b>
<b>3.¿Cuál de los siguientes derechos se identifica en el folleto como prioritario para las mujeres bajo la PPMYEG?</b>	a) Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad	12
	b) Derecho a la vivienda propia	
	c) Derecho a transporte gratuito	
	d) Derecho al voto en elecciones internacionales	
	<b>Total</b>	<b>12</b>
<b>4.De acuerdo con el folleto, ¿cuál es una de las medidas para</b>	a) Mayor absorción de la mano de obra femenina en sectores formales	12
	b) Reducción de jornadas laborales exclusivamente para mujeres	

alcanzar la equidad de género en el trabajo?	c) Implementación de cuotas de género obligatorias en todas las empresas	
	d) Creación de empleos temporales durante festividades	
	<b>Total</b>	12
5.¿Qué busca promover la PPMYEG respecto a la autonomía económica de las mujeres, según el folleto?	a) Independencia financiera mediante acceso a recursos propios	12
	b) Obligación de tener al menos un negocio propio	
	c) Participación exclusiva en el sector financiero	
	d) Acceso a préstamos sin intereses	
	<b>Total</b>	12
6.Según el folleto, ¿cuál es una prioridad para mejorar la calidad de vida de las mujeres en Bogotá?	a) Construcción de más centros comerciales	
	b) Paz y convivencia con equidad de género	12
	c) Aumento del número de escuelas privadas	
	d) Disminución de parques y zonas verdes	
	<b>Total</b>	12
7.¿Cómo contribuye la PPMYEG al reconocimiento laboral de las mujeres, tal como se menciona en el folleto?	a) Promoviendo condiciones de trabajo dignas y seguras	11
	b) Permitiendo solo trabajos de medio tiempo	1
	c) Limitando la participación en ciertas industrias	
	d) Enfocándose únicamente en trabajos artesanales	
	<b>Total</b>	12

*Fuente.* Autoría propia

La encuesta dirigida a las usuarias de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá (PPMYEG) proporciona información valiosa sobre sus percepciones y conocimientos sobre los objetivos y medidas de esta política. En la primera pregunta, la mayoría de las encuestadas (10 de 13) identificaron que el objetivo principal es "Reconocer, Garantizar y restablecer los derechos de las mujeres". Esto muestra una clara comprensión del propósito central de la PPMYEG. Tres participantes mencionaron "Promover la economía local", lo que sugiere que algunas también ven beneficios económicos derivados de esta política, aunque no sea su objetivo principal.

En cuanto a los enfoques priorizados en la PPMYEG, todas las encuestadas (12 de 12) señalaron correctamente el "Enfoque de derechos humanos y enfoque territorial". Este consenso subraya la importancia de estos principios en la implementación de la política. La falta de respuestas para otros enfoques indica que las participantes tienen una comprensión sólida de los pilares fundamentales de la PPMYEG. Sin embargo, podrían beneficiarse de una explicación más amplia sobre cómo los enfoques económico, tecnológico, ambiental, deportivo, gastronómico e histórico pueden integrarse para lograr un impacto más amplio.

Las doce encuestadas coincidieron en que el "Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad" es un derecho prioritario, subrayando la urgencia de abordar las condiciones laborales de las mujeres y garantizar un entorno de trabajo justo y respetuoso. Esta unanimidad refleja una comunicación efectiva de la importancia del trabajo digno dentro de la política pública, no obstante, es crucial complementar esta información con otros derechos igualmente importantes para ofrecer una visión más completa.

En cuanto a las medidas para alcanzar la equidad de género en el trabajo, todas las encuestadas (12 de 12) consideran que la "Mayor absorción de la mano de obra femenina en

sectores formales" es esencial. Esto demuestra una comprensión clara de la necesidad de integrar a más mujeres en sectores formales y reducir la informalidad laboral. La ausencia de menciones a otras medidas, como la "Reducción de jornadas laborales exclusivamente para mujeres" o la "Implementación de cuotas de género obligatorias", sugiere que es necesario ampliar la discusión sobre diversas estrategias para lograr la equidad de género.

Sobre la autonomía económica, las encuestadas coincidieron en la importancia de la "Independencia financiera mediante acceso a recursos propios", subrayando el empoderamiento económico como un factor fundamental para la igualdad de género. Este resultado destaca una comprensión sólida de la autonomía económica, aunque, también sería beneficioso resaltar otras formas de participación económica y acceso a financiamiento para ofrecer un apoyo integral y diversificado

Todas las encuestadas coincidieron en considerar la "Paz y convivencia con equidad de género" como una prioridad para mejorar la calidad de vida de las mujeres en Bogotá. Esta respuesta unánime demuestra una conciencia clara sobre la conexión entre un entorno seguro y equitativo y el bienestar general de las mujeres. A pesar de lo anterior, las participantes comprenden bien cómo la paz y la equidad de género influyen en la calidad de vida, podrían beneficiarse de información adicional sobre otras prioridades que también contribuyen al bienestar general.

Por último, la mayoría de las encuestadas (11 de 12) mencionaron que la PPMYEG contribuye al reconocimiento laboral de las mujeres "Promoviendo condiciones de trabajo dignas y seguras", mientras que solo una persona eligió "Permitiendo solo trabajos de medio tiempo". Este resultado refleja una percepción correcta de que la política busca mejorar las condiciones laborales de las mujeres, garantizando su dignidad y seguridad en el trabajo. En este sentido, se

considera apropiado seguir comunicando claramente todas las formas en que la política apoya a las mujeres para asegurar que se reconozcan todos los esfuerzos y beneficios posibles.

De acuerdo a lo anterior, los resultados de la encuesta indican que las usuarias tienen una buena comprensión de los objetivos y medidas de la PPMYEG, pero, hay áreas donde se puede mejorar la comunicación y la educación para asegurar una comprensión completa y precisa. La claridad en los mensajes y la difusión efectiva de la información son esenciales para el éxito y la implementación de la política, garantizando así que las mujeres estén empoderadas y bien informadas sobre sus derechos y oportunidades.

### **Resultado de Prueba de Aplicación 2**

A continuación, se presentan las respuestas obtenidas después de socializar el folleto informativo sobre políticas de equidad de género y derechos laborales teniendo en cuenta que el folleto fue diseñado para incrementar la conciencia y comprensión de estos temas críticos entre los participantes del estudio en Usaquéen.

Tabla 4

Resultado de la prueba de aplicación 2

Pregunta	Respuesta	Frecuencia
<b>1. Después de leer el folleto, ¿siente que su comprensión sobre la PPMYEG con relación al derecho al trabajo ha mejorado?</b>	a) Sí, mucho	8
	b) Sí, algo	4
	c) No	0
	<b>Total</b>	12
<b>2. ¿El folleto ha reforzado su conocimiento sobre la importancia del derecho al trabajo en condiciones de igualdad para las mujeres?</b>	a) Sí, claramente	11
	b) Sí, algo	1
	<b>Total</b>	12
<b>3. ¿Ha aumentado su conocimiento sobre las medidas que busca la PPMYEG para alcanzar la equidad de género en el empleo?</b>	a) Sí, mucho	6
	b) Sí, algo	6
	<b>Total</b>	12
<b>4. Después de leer el folleto, ¿se siente más informado/a sobre los objetivos de la PPMYEG para mejorar la calidad de vida de las mujeres en Bogotá?</b>	a) Sí, completamente	10
	b) Sí, en parte	
	No contestó	2
	<b>Total</b>	12
<b>5. ¿El folleto ha influido en su percepción sobre la necesidad de promover la cultura libre de sexismo?</b>	a) Sí, significativamente	12
	<b>Total</b>	12

Fuente. Autoría propia

La encuesta realizada a las usuarias de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá (PPMYEG) proporciona información valiosa sobre la efectividad del folleto como herramienta educativa sobre derechos laborales y equidad de género. En la primera pregunta, ocho de las doce encuestadas (66.7%) indicaron que su comprensión sobre la PPMYEG en relación con el derecho al trabajo ha mejorado notablemente tras leer el folleto. Las restantes cuatro encuestadas (33.3%) señalaron una mejora parcial en su comprensión. Este resultado sugiere que el folleto ha sido exitoso en aumentar la conciencia y el entendimiento sobre políticas y derechos laborales para las mujeres, mostrando que el material es claro y accesible para la mayoría.

Avanzando en el análisis, la segunda pregunta revela que once encuestadas (91.7%) consideran que el folleto ha reforzado claramente su conocimiento sobre la importancia del derecho al trabajo en condiciones de igualdad para las mujeres. Solo una encuestada (8.3%) percibió una mejora parcial. Esto evidencia que el folleto no solo informa, sino que también fortalece la comprensión existente sobre la igualdad en el trabajo, indicando que el contenido está bien diseñado para resaltar estos aspectos fundamentales.

En la tercera pregunta, las respuestas están divididas equitativamente: seis encuestadas (50%) afirmaron que su conocimiento sobre las medidas de la PPMYEG para alcanzar la equidad de género en el empleo ha aumentado considerablemente, mientras que las otras seis (50%) señalaron una mejora parcial. Esta distribución sugiere que, aunque el folleto ha sido útil para aumentar el conocimiento, aún hay espacio para mejorar proporcionando información más detallada o accesible sobre las medidas específicas de equidad de género en el empleo. Sería beneficioso incluir ejemplos concretos o estudios de caso en el folleto, lo que podría ayudar a las usuarias a entender mejor cómo se implementan estas medidas en la práctica.

Siguiendo con el tema, la mayoría de las encuestadas (83.3%) se sienten completamente informadas sobre los objetivos de la PPMYEG para mejorar la calidad de vida de las mujeres en Bogotá tras leer el folleto. No obstante, dos encuestadas (16.7%) no respondieron a esta pregunta, lo que podría sugerir que no tuvieron suficiente tiempo para leer el folleto en profundidad o que necesitarían información adicional para sentirse completamente informadas. Este dato refleja que el folleto es una herramienta valiosa para transmitir los objetivos de la política y su impacto en la calidad de vida de las mujeres, aunque hay margen para mejorar la difusión y profundización de la información.

Por otra parte, todas las encuestadas afirmaron que el folleto ha influido significativamente en su percepción sobre la necesidad de promover una cultura libre de sexismo. Este resultado muestra que el folleto ha tenido un impacto positivo y considerable en la concienciación sobre la importancia de erradicar el sexismo en el entorno laboral y más allá. La unanimidad en esta respuesta destaca la efectividad del folleto en abordar y resaltar este tema crucial, lo cual es alentador.

En conjunto, estos resultados sugieren que el folleto de la PPMYEG es una herramienta efectiva para mejorar la comprensión y el conocimiento de las usuarias sobre los derechos laborales y la equidad de género. La alta proporción de respuestas positivas en términos de mejora del conocimiento y percepción de los temas de igualdad y derechos laborales indica que los materiales educativos son bien recibidos y comprensibles para el público objetivo. Sin embargo, hay áreas que podrían beneficiarse de una mayor atención. Por ejemplo, la paridad en las respuestas sobre el aumento del conocimiento de las medidas específicas de equidad de género en el empleo sugiere que podría ser útil incluir ejemplos más concretos o estudios de caso

en el folleto, ayudando así a las usuarias a comprender mejor cómo se implementan estas medidas en la práctica.

Asimismo, aunque la mayoría de las encuestadas se siente completamente informada sobre los objetivos de la PPMYEG, la falta de respuesta de algunas participantes podría indicar la necesidad de métodos de difusión adicionales o complementarios, como talleres, seminarios o materiales en línea que puedan reforzar y ampliar la información proporcionada en el folleto. La combinación de diferentes métodos de comunicación y educación puede garantizar que todas las mujeres tengan acceso a la información necesaria para estar plenamente informadas y empoderadas para defender sus derechos en el ámbito laboral y más allá.

Finalmente, el hecho de que todas las encuestadas coincidan en la necesidad de promover una cultura libre de sexismo sugiere que este es un tema prioritario que resuena fuertemente con ellas, lo que podría llevar a la implementación de campañas más enfocadas en la educación y sensibilización sobre el sexismo, tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general.

## Conclusiones

El análisis de la encuesta aplicada a las usuarias de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá (PPMYEG) ha permitido evaluar la efectividad del folleto como herramienta educativa sobre derechos laborales y equidad de género. Los resultados obtenidos indican que la mayoría de las encuestadas ha mejorado su comprensión sobre la PPMYEG, especialmente en relación con el derecho al trabajo; este hallazgo sugiere que el folleto ha sido exitoso en aumentar la conciencia y el entendimiento de las políticas y derechos laborales, lo que demuestra que el material proporcionado es claro y accesible para la mayoría.

Un 66.7% de las encuestadas señaló que su comprensión sobre la PPMYEG en relación con el derecho al trabajo ha mejorado significativamente después de leer el folleto, lo cual es un indicativo positivo de la eficacia del material. Esto muestra una notable mejora en el conocimiento de las políticas laborales dirigidas a las mujeres. Adicionalmente, el 91.7% de las encuestadas considera que el folleto ha reforzado claramente su conocimiento sobre la importancia del derecho al trabajo en condiciones de igualdad para las mujeres; evidenciando que el folleto no solo informa, sino que también fortalece la comprensión existente sobre la igualdad en el trabajo.

Los resultados también revelan áreas de oportunidad para mejorar la información proporcionada, por ejemplo, las respuestas a la tercera pregunta se dividieron equitativamente: un 50% de las encuestadas indicó que su conocimiento sobre las medidas de la PPMYEG para alcanzar la equidad de género en el empleo ha aumentado considerablemente, mientras que el otro 50% señaló una mejora parcial. Lo anterior permite evidenciar que, aunque el folleto ha sido útil, aún hay espacio para proporcionar información más detallada o accesible sobre las medidas específicas de equidad de género en el empleo, por lo que, incluir ejemplos concretos o estudios

de caso en el folleto podría ayudar a las usuarias a entender mejor cómo se implementan estas medidas en la práctica.

Por otro lado, el 83.3% de las encuestadas se siente completamente informada sobre los objetivos de la PPMYEG para mejorar la calidad de vida de las mujeres en Bogotá tras leer el folleto. Esto refleja que el folleto es una herramienta valiosa para transmitir los objetivos de la política y su impacto en la calidad de vida de las mujeres. La falta de respuesta de algunas participantes sugiere la necesidad de métodos de difusión adicionales o complementarios; tales como talleres, seminarios o materiales en línea, que puedan reforzar y ampliar la información proporcionada en el folleto.

Todas las encuestadas afirmaron que el folleto ha influido significativamente en su percepción sobre la necesidad de promover una cultura libre de sexismo, este resultado muestra que el folleto ha tenido un impacto positivo y considerable en la concienciación sobre la importancia de erradicar el sexismo en el entorno laboral y más allá. La unanimidad en esta respuesta subraya la efectividad del folleto en abordar y resaltar este tema crucial, lo cual es un logro significativo.

En conjunto, los resultados sugieren que el folleto de la PPMYEG es una herramienta efectiva para mejorar la comprensión y el conocimiento de las usuarias sobre los derechos laborales y la equidad de género. La alta proporción de respuestas positivas en términos de mejora del conocimiento y percepción de los temas de igualdad y derechos laborales indica que los materiales educativos son bien recibidos y comprensibles para el público objetivo. No obstante, hay áreas que podrían beneficiarse de una mayor atención; como la inclusión de ejemplos concretos o estudios de caso y la implementación de métodos de difusión adicionales.

La combinación de diferentes métodos de comunicación y educación puede garantizar que todas las mujeres tengan acceso a la información necesaria para estar plenamente informadas y empoderadas para defender sus derechos en el ámbito laboral y más allá. Además, la necesidad de promover una cultura libre de sexismo resuena fuertemente con las encuestadas; sugiriendo que este es un tema prioritario que podría beneficiarse de campañas más enfocadas en la educación y sensibilización, tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general.

Para avanzar en esta línea de investigación, resulta esencial continuar evaluando el impacto de las intervenciones educativas sobre la conciencia de equidad de género y derechos laborales en distintos ambientes y comunidades; futuros estudios podrían enfocarse en determinar la durabilidad de los cambios en conocimientos y actitudes a través del tiempo, organizando seguimientos regulares con los participantes. Sería provechoso también extender la investigación para incluir una variedad más amplia de materiales educativos y formas de entrega, como talleres interactivos o plataformas digitales, para descubrir los métodos más efectivos en variados contextos culturales y socioeconómicos.

Esta investigación continua no solo enriquecerá la base académica sobre la efectividad de las campañas de concienciación, sino que también proporcionará información valiosa para quienes elaboran políticas y los encargados de implementar programas, ayudando a perfeccionar estrategias que promuevan una mayor equidad e inclusión en el ámbito laboral; de este modo, este campo de estudio no solo contribuye al conocimiento académico, sino que también tiene el potencial de impactar de manera positiva en la sociedad, fomentando cambios significativos en la percepción y el trato de género en el entorno laboral.

## Recomendaciones

Para mejorar la comprensión y la aplicabilidad de las medidas de equidad de género en el empleo es recomendable incluir ejemplos concretos y estudios de caso en el folleto, ilustrando cómo se implementan las políticas en la práctica. Estos elementos pueden proporcionar a las usuarias una visión más clara y tangible de las acciones y sus resultados; los estudios de caso, además, pueden ofrecer inspiración y modelos a seguir, mostrando el impacto positivo de las medidas de equidad de género en diferentes contextos laborales, por lo que incluir estas historias prácticas puede ayudar a las mujeres a visualizar mejor los beneficios de las políticas y a aplicarlas en sus propias situaciones, haciendo que el material sea más relevante y accesible.

Para abordar la falta de respuesta de algunas participantes y asegurar una comprensión completa se sugiere desarrollar materiales de difusión complementarios como talleres, seminarios y recursos en línea. Estos métodos pueden reforzar y ampliar la información proporcionada en el folleto permitiendo una interacción más directa y personalizada con las usuarias.

Dado el impacto positivo del folleto en la percepción sobre la necesidad de promover una cultura libre de sexismo es recomendable lanzar campañas educativas específicas sobre este tema. Estas campañas pueden incluir actividades en empresas, instituciones educativas y espacios comunitarios utilizando diversos medios como charlas, vídeos educativos y actividades interactivas. El objetivo es sensibilizar a más personas sobre la importancia de erradicar el sexismo y promover comportamientos respetuosos e inclusivos, por ende, estas actividades pueden ser diseñadas para involucrar a todos los miembros de la comunidad,

creando un ambiente de apoyo y compromiso hacia la igualdad de género, aumentando así el impacto y la efectividad de la campaña.

Es fundamental que el folleto se evalúe y actualice periódicamente para mantener su relevancia y efectividad; esta evaluación puede incluir encuestas de seguimiento con las usuarias para recoger retroalimentación y sugerencias de mejora, por lo que mantener el folleto actualizado garantiza que la información sea siempre pertinente y útil, permitiendo que las mujeres estén informadas y empoderadas para defender sus derechos laborales.

Fomentar la participación de las mujeres en la creación y revisión de políticas públicas de equidad de género es esencial; involucrar a las usuarias en estos procesos puede enriquecer las políticas con perspectivas diversas y asegurar que las medidas respondan adecuadamente a sus necesidades y expectativas. Esta participación puede facilitarse mediante consultas públicas, grupos focales y plataformas de colaboración en línea; cuando las mujeres están involucradas en la elaboración de políticas, es más probable que estas reflejen sus realidades y aborden sus preocupaciones de manera efectiva, fortaleciendo así la implementación y el impacto de las políticas.

Para amplificar el alcance y la efectividad de las políticas de equidad de género es recomendable establecer alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales y entidades educativas; estas alianzas pueden ofrecer recursos adicionales, experiencia y plataformas para la educación y sensibilización. Las ONGs, por ejemplo, pueden aportar programas de capacitación y apoyo mientras que las instituciones educativas pueden integrar la temática de género en sus currículos y actividades extracurriculares.

### Referencias Bibliográficas

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2022). *¡Así será la nueva Política Pública de Mujeres y Equidad de Género!* Alcaldía Mayor de Bogotá: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/politica-publica-de-mujeres-y-equidad-de-genero>
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2023). *Sistema Distrital del Cuidado*. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C: <https://sdgs.un.org/partnerships/sistema-distrital-del-cuidado>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2023). *Por el cuidado de las mujeres*. Secretaría de la Mujer: <https://bogota.gov.co/cuidado-mujeres-claudia-alcaldesa/>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2023). *Análisis Económico CCB*. <https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/analisis-economico/mercado-laboral>
- Camiper Escuela de altos estudios. (Agosto de 2022). <https://camiper.com/investigacion-por-camiper-escuela/la-teoria-del-empujoncito-nudging-digital-en-la-salud-publica>
- Castiblanco-Herrera, C. (2023). *Bogotá publica cartilla para la participación de mujeres en Consejo Territorial*. Gobierno de Colombia: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/cartilla-de-lineamientos-para-participacion-de-mujeres-en-bogota-2023>
- Delgado, P. (2019). *La teoría del aprendizaje social: ¿qué es y cómo surgió?* Instituto para el Futuro de la Educación: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/teoria-del-aprendizaje-social/>
- Gobierno de Colombia. (2019). *'Me Muevo Segura' la campaña para atender y sancionar el acoso que sufren las mujeres*. Transmilenio:

<https://www.transmilenio.gov.co/publicaciones/151493/me-muevo-segura-la-campana-para-atender-y-sancionar-el-acoso-que-sufren-las-mujeres/>

MinDeporte. (2022). *#HazteFan del Deporte por la Igualdad, la campaña de Mindeporte, ONU Mujeres para resaltar el deporte femenino*. MinDeporte:

<https://www.mindeporte.gov.co/sala-prensa/noticias-mindeporte/haztefan-del-deporte-igualdad-campana-mindeporte-onu-mujeres-para-resaltar-deporte-femenino>

Ministerio del Trabajo Colombia. (2019). <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

MinSalud. (2019). *Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. MinSalud:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/Politica-de-Equidad-de-Genero-para-las-Mujeres.aspx>

MinTrabajo. (2021). *Equipares*. MinTrabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/victimas-y-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equipares>

Miranda, A. (2023). *Empleo Incluyente: el programa de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico que impacta a las empresas de Bogotá*. Alcaldía Mayor de Bogotá:

<https://desarrolloeconomico.gov.co/empleo-incluyente-el-programa-de-la-secretaria-distrital-de-desarrollo-economico-que-impacta-a-las-empresas-de-bogota/>

Scartascini, C. (2017). *El mejor nudge es el nudge más sencillo*. BID:

<https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/el-mejor-mensaje-es-el-mensaje-sencillo/>

Secretaría de Desarrollo Económico. (2022). *Mujer Emprendedora y Productiva*. Secretaría de Desarrollo Económico: <https://desarrolloeconomico.gov.co/micrositios/mujer-productiva-emprendedora/>

Secretaría de Desarrollo Económico. (2023). *Creamos el Sistema de Manzanas del Cuidado para devolverles tiempo y oportunidades a las mujeres*. Alcaldía Mayor de Bogotá: <https://bogota.gov.co/cuidado-mujeres-claudia-alcaldesa/>

Secretaría de la Mujer. (2020). *Acogida y protección gratuita*. Gobierno de Colombia: <https://sdmujer.gov.co/nuestros-servicios/servicios-para-las-mujeres/acogida-y-proteccion-gratuita>

Secretaría de la Mujer. (2020). *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género*. Secretaría de la Mujer: <https://sdmujer.gov.co/la-entidad/politica-publica-de-mujeres-y-equidad-de-genero/documento-conpes>

Secretaría de la Mujer. (2021). *CONPES D.C 14*. Alcaldía Mayor de Bogotá: [https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-03/documentos/doc\\_conpes\\_d.c\\_14\\_ppmyeg\\_1.pdf](https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-03/documentos/doc_conpes_d.c_14_ppmyeg_1.pdf)

Secretaría de la Mujer. (2024). *Inicio*. Gobierno de Colombia: <https://omeg.sdmujer.gov.co/>

Secretaría de la Mujer. (s.f.). *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género*. Secretaría de la Mujer 2020: <https://sdmujer.gov.co/la-entidad/politica-publica-de-mujeres-y-equidad-de-genero/documento-conpes>

Secretaría de Planeación. (diciembre de 2020). *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030*. Alcaldía Mayor de Bogotá: <https://www.sdp.gov.co/content/politica-publica-de-mujeres-y-equidad-de-genero-2020-2030>

Senado de la Republica de Colombia . (Octubre de 2019).

<https://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/noticias/380-en-colombia-aumenta-brecha-laboral-entre-hombres-y-mujeres>

UNWomen. (noviembre de 2023). *Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Colombia: 15 años cooperando por la igualdad* . Naciones Unidas:

<https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/11/mesa-de-genero-de-la-cooperacion-internacional-en-colombia-15-anos-cooperando-por-la-igualdad>

Vargas-Castillo, C. (2022). *Alcaldía lanza Sello de Igualdad de Género para medir a entidades y privados*. Alcaldía Mayor de Bogotá: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/alcaldia-lanza-sello-de-igualdad-de-genero-para-entidades-y-privados>

## Apéndices

### Apéndice A

Visita a la Casa de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres







**Apéndice B***Socialización del folleto*









**Apéndice C***Entrega de folleto*





**Apéndice D***Entrega de pruebas*

