



Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género

2014 - 2024

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Alcalde Mayor de Bogotá

Gustavo Petro Urrego

Secretario de Educación

Óscar Sánchez Jaramillo

Subsecretaria de Integración Interinstitucional

Gloria Mercedes Carrasco Ramírez

Subsecretaria de Calidad y Pertinencia

Nohora Patricia Buriticá Céspedes

Subsecretaria de Gestión Institucional

Olga Beatriz Gutiérrez Tobar

Directora General de Educación y Colegios Distritales

Clara Inés Pérez Gómez

Directora de Participación y Relaciones Interinstitucionales

Deidamia García Quintero

Directora de Inclusión e Integración de Poblaciones

Támara Paola Ávila Hernández

Dirección de Talento Humano

Celmira Martín Lizarazo

Oficina Asesora de Comunicación y Prensa

Rocío Jazmín Olarte

Fotografías, diseño y diagramación

Oficina Asesora de Comunicación y Prensa

© Secretaría de Educación del Distrito
2015

EQUIPO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO SED PROYECTO DIÁLOGO SOCIAL

Equipo Formulación del PETIG

Sandra Milena Prada Amaya
María Elena Villamil Peñaranda
Dana Yanine Barón Romero
Jessica Nathalie Corpas Figueroa
Adriana Paola Ternera Pulido
Blanca Cecilia Gómez López
Sonia Nadiesda Zabala Castañeda

Equipo de Género

Blanca Cecilia Gómez López. *Dimensión Organizacional*
Paola Gálvez Osorio. *Eje Transformaciones Curriculares*
Adriana Paola Ternera Pulido. *Componente Vida Escolar Libre de Violencias*
Jessica Nathalie Corpas Figueroa. *Componente Ciudadanía y Convivencia*
Stephanny Parra Ordoñez. *Componente Ciudadanía y Convivencia*
Marlén Cuestas Cifuentes. *Dinamizadora REDEG*
Sonia Mireya Torres Rincón. *Coordinación Equipo de Género 2015*
Sonia Nadiesda Zabala Castañeda. *Coordinación Equipo de Género 2014*

Referente de Educación Secretaría Distrital de la Mujer 2014

Angie Viviana Sánchez Cárdenas

Revisión preliminar

Sonia Nadiesda Zabala Castañeda
Blanca Cecilia Gómez López
Sonia Mireya Torres Rincón

Edición y Corrección de Estilo

Patricia Arévalo Piñeros

Está permitida la reproducción total o parcial, la distribución, la comunicación pública de la obra y la creación de obras derivadas, siempre que no sea con finalidades comerciales, y siempre que se reconozca la autoría de la obra original.



Contenido

PRESENTACIÓN

PRIMER CAPÍTULO: Contexto político, normativo y conceptual de la transversalización de la igualdad de género en educación.

1. Las apuestas políticas de la SED por la Igualdad de Género
2. Contexto normativo e institucional de la transversalización de la igualdad de género en educación
 - 2.1 La Política Pública Distrital de Mujeres y Equidad de Género
3. Marco Conceptual de la Transversalización de la Igualdad de Género en Educación
 - 3.1 Dimensiones del PETIG
 - 3.2 PETIG e Igualdad de Género
 - 3.3 Enfoques del PETIG
 - 3.4 Principios del PETIG
 - 3.5 El PETIG y la apuesta por una educación libre de sexismo
 - 3.6 El PETIG y las transformaciones en la cultura organizacional

SEGUNDO CAPÍTULO: Proceso metodológico de elaboración del Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género

1. Momento de Caracterización
2. Momento de Priorización
3. Momento de Formulación
4. Plan Operativo Anual

TERCER CAPÍTULO: Caracterización de igualdad de género en el Sector Educación

1. El derecho a una educación con equidad

1.1 Acceso y permanencia en la educación formal

1.1.1 Logro educativo por género

1.1.2 Acceso y permanencia en la Educación Superior

1.2 El Sexismo en la Educación

- Contenidos Curriculares y Prácticas de Aula
- Imaginarios y estereotipos de género
- Uso del Espacio y Género

1.3 Participación y representación de las niñas y mujeres en los espacios de decisión

1.3.1 Sistema de participación en la educación de Bogotá

1.3.2 Panorama de la participación-representación en los órganos de gobierno escolar 2011-2014

- Rectorías
- Consejos Directivos
- Consejos Académicos
- Consejos de Estudiantes
- Consejos de Madres – Padres
- Personerías y Contralorías Escolares

1.4 Violencias contra las niñas, jóvenes y docentes de los colegios Distritales

1.5 Ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos

1.5.1 Adolescentes gestantes

1.5.2 Proyectos de Educación para la Sexualidad

1.5.3 Orientaciones sexuales no normativas desde la mirada de 17 IED

2. La equidad de género en el contexto organizacional de la SED

2.1 Entorno laboral y diferencias por condición de género

2.1.1 Personal Administrativo

- 2.1.2 Personal Docente
- 2.1.3 Dinámicas laborales percibidas diferencialmente
 - Dedicación de tiempo a actividades personales y familiares
 - Permisos
 - Acoso laboral
- 2.2 Conocimientos y Sensibilidad sobre Género
- 2.3 Análisis de género en los proyectos del Sector Educativo oficial

CUARTO CAPÍTULO: Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género 2014 – 2024

1. Estructura del PETIG

2. Objetivos del PETIG

3. Dimensiones del PETIG

3.1 Dimensión Misional o Educativa

3.1.1 Componente 1. Ciudadanía y convivencia hacia la igualdad de género

Línea de Acción 1. Marcos convivenciales e institucionales con equidad de género

Línea de Acción 2. Transformación de roles y estereotipos de género hacia la construcción de nuevas masculinidades y feminidades

Línea de acción 3. Participación y representación política de las mujeres en el ámbito escolar

3.1.2 Componente 2. Educación pertinente y de calidad, con equidad de género

Línea de Acción 1. Transformaciones pedagógicas y curriculares con equidad de género

Línea de acción 2. Acceso y permanencia de niñas, jóvenes y mujeres adultas a la educación

3.1.3 Componente 3. Educación para el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos

Línea de Acción 1. Fortalecimiento institucional hacia la garantía del ejercicio de los derechos

Línea de acción 2. Promover el ejercicio de los Derechos Sexuales y los Derechos Reproductivos

Línea de Acción 3. Embarazo en adolescentes

3.1.4. Componente 4. Vida escolar libre de violencias de Género

Línea de Acción 1. Fortalecimiento de Sistemas de Información y reportes

Línea de acción 2. Movilización social hacia la prevención y sanción de las violencias de género

Línea de acción 3. Atención a víctimas y Seguimiento a casos

Línea de acción 4. Acciones institucionales para incrementar la sanción a victimarios

Línea de acción 5. Prevención de la trata y explotación sexual de niñas, niños y jóvenes

3.2 Dimensión organizacional

3.2.1 Componente 5. Entornos laborales con equidad de género

Línea de Acción 1. Mejoramiento profesional de las educadoras y los educadores

Línea de acción 2. Prevención y atención de las violencias contra las mujeres

Línea de acción 3. Bienestar Laboral con enfoque de género

Línea de acción 4. Formación en equidad de género a servidoras y servidores públicos

3.2.2. Componente 6. Comunicación incluyente y libre de sexismo

Línea de acción 1. Desarrollo de acciones en el marco de la conmemoración de fechas emblemáticas para mujeres, jóvenes y niñas

Línea de acción 2. Fortalecimiento de capacidades para una comunicación incluyente y no sexista

Línea de acción 3. Promoción del uso de las TIC para posicionar el enfoque de género y derechos de las mujeres

3.2.3 Componente 7. Planeación con enfoque de género

Línea de Acción 1. Diseño y formulación de planes, programas y

proyectos con enfoque de género

Línea de acción 2. Incorporación del enfoque de género en los sistemas de procesos y procedimientos de la SED

3.2.4. Componente 8. Gestión del conocimiento con enfoque de Género

Línea de Acción 1. Realización de estudios e investigaciones que den cuenta de las condiciones de igualdad y equidad de género en el sector educativo

Línea de acción 2. Fortalecimiento y adecuación de sistemas de información desde un enfoque de género

Línea de acción 3. Identificación de experiencias significativas y promoción de buenas prácticas para alcanzar la igualdad y equidad de género en la escuela

Línea de acción 4. Producción y gestión de herramientas metodológicas, pedagógicas y técnicas con enfoque de género

4. Estrategia de seguimiento y evaluación del Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género

4.1 Comité de Género

4.2 Equipo Funcional de Género

4.3 Red de Docentes para la Equidad de Género-REDEG

5. Financiación

BIBLIOGRAFÍA

GRÁFICAS

Gráfica 1. Momentos de elaboración del Plan Educativo de Transversalización de Igualdad de Género-PETIG.

Gráfica 2. Escenarios y Niveles de formulación del PETIG.

Gráfica 3. Matrícula oficial por sexo, 2004-2013.

Gráfica 4. Titulaciones en Estudios Superiores, por área de conocimiento y sexo. Bogotá 2001-2011.

Gráfica 5. Titulaciones en Educación Superior, según nivel de formación por Sexo. Bogotá 2001-2011.

Gráfica 6. Distribución por sexo en Consejos de Estudiantes, 2013.

Gráfica 7. Distribución por sexo en Consejos de Padres y Madres, 2011-2013.

Gráfica 8. Distribución por sexo en Personerías Escolares, 2013.

Gráfica 9. Distribución por sexo en Contralorías Escolares, 2013.

Gráfica 10. Violencias en Colegios Distritales, según género, 2013.

Gráfica 11. Número de estudiantes gestantes, SED, 2012 – 2014.

Gráfica 12. Estructura general del PETIG.

Gráfica 13. PETIG 2014-2024. Dimensión Educativa. Componentes y Líneas de Acción.

Gráfica 14. PETIG 2014-2024. Dimensión Organizacional. Componentes y Líneas de Acción

Gráfica 15. Estructura del PETIG, 2014-2024.

TABLAS

Tabla 1. Matrícula oficial por grupo de edad y género, Bogotá 2014.

Tabla 2. Tasas de eficiencia interna según género, sector oficial, 2010-2011.

Tabla 3. Rectorías, según género en colegios distritales. Bogotá, 2011-2014.

Tabla 4. Estructura de la Planta SED – 2012.

Tabla 5. Composición de la Planta de Personal Administrativo, SED – 2012.

Tabla 6. Remuneración – Situación Salarial, SED – 2012.

ANEXO

Resolución 800 de 14 de mayo de 2015.

PRESENTACIÓN

El Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género – PETIG, 2014-2024, es adoptado por la Secretaría de Educación del Distrito –SED– mediante la Resolución No. 800 del 14 de mayo de 2015, en su apuesta por avanzar hacia una educación pertinente y de excelencia, asumiendo el compromiso de poner en marcha acciones dirigidas al logro de la igualdad de género en el Sector Educativo.

Esta tarea involucra la garantía del Derecho a la educación de las mujeres con equidad de género; es decir, la eliminación de barreras como el sexismo, la discriminación y las violencias, así como la promoción de acciones de reconocimiento y dignificación laboral de las mujeres y la generación de oportunidades educativas para las jóvenes que habitan la ciudad.

Por ello, asumió el reto de formular de manera participativa un Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género para la Secretaría de Educación, en cumplimiento del Decreto 166 de 2010 y de los programas establecidos en la Resolución 746 de 2012 de la Secretaría Distrital de Planeación.

En la realización del documento, se unieron diferentes actores del Sector Educativo oficial para hacer de la igualdad de género un elemento central en las apuestas educativas, en el que se legitime el proceso durante los primeros años de vigencia del Plan, por la complejidad y magnitud del Sector.

Este documento se gestó desde el 2013 y presenta las principales propuestas de la Secretaría de Educación para el período 2014-2024, con relación a la igualdad de género y el derecho de todas las mujeres que habitan el Distrito a una educación pertinente y situada en los contextos territoriales y sociales de Bogotá.

El documento está dividido en cuatro partes: la primera, expone los antecedentes políticos y normativos, así como el marco conceptual que orienta



el Plan de Transversalización de la Igualdad de Género en Educación; la segunda, explica el proceso metodológico de elaboración del Plan; la tercera, presenta hallazgos sobre las condiciones de igualdad de género en el Sector Educativo oficial, a partir de un proceso de caracterización realizado en el marco de la formulación del Plan; y la cuarta, muestra el Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género –en adelante PETIG–, incluyendo la matriz de programación de este Plan.





PRIMER CAPÍTULO

Contexto político, normativo y conceptual de la transversalización de la igualdad de género en educación

1. Las apuestas políticas de la SED por la igualdad de Género

Para la *Bogotá Humana*, la educación de niñas, niños y jóvenes es prioritaria para reducir la segregación, la discriminación y generar equidad social. Durante las últimas administraciones, Bogotá avanzó en la garantía del acceso al sistema educativo oficial, en especial con la población de los sectores más pobres. La gratuidad de la educación, incluye a los grupos más vulnerables, el suministro de comidas calientes, transporte, morrales y útiles escolares, entre otros apoyos. La infraestructura se mejora, al igual que la dotación física y el soporte técnico que brinda mejores condiciones de aprendizaje. Estas acciones constituyen las bases sobre las cuales se busca, además de la garantía del acceso a un cupo escolar, el ejercicio del Derecho a la educación con calidad y pertinencia, a toda la población infantil, sin distingos ni discriminaciones (Plan Sectorial de Educación, 2012).

Los esfuerzos realizados durante la Bogotá Humana para hacer de la igualdad de género un asunto central para la garantía del derecho a una educación de excelencia, parten del acumulado de las anteriores administraciones de la Capital, en relación con la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género– PPMYEG–, en particular con la realización de acciones afirmativas del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género –PIOEG– (2004–2016).

Lo anterior forja la base de la SED durante la Bogotá Humana para disminuir la segregación y discriminación, desde una educación de excelencia para todas y todos. Las acciones orientadas a la implementación del PIOEG durante los años anteriores visibilizan la labor de maestras y maestros en pro de la igualdad y equidad de género en las instituciones educativas. Así mismo, han dejado referentes y grupos de género en dependencias de la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, con relación al manejo del enfoque de género y los enfoques diferenciales; así como en la Oficina

Asesora de Planeación, en relación con la desagregación de la información por sexo y la realización de análisis de género.

Adicionalmente, se realiza un Convenio interadministrativo con el Instituto de Investigación e Innovación Pedagógica –IDEP–, entre noviembre de 2012 y julio de 2013, para iniciar los diseños y procesos de sensibilización del Plan de Transversalización de la Igualdad de Género en Educación con servidoras y servidores del Nivel Central y para desarrollar herramientas pedagógicas y metodológicas con enfoque de género y diferencial en las Instituciones educativas oficiales.

Una particularidad del Sector Educación con relación al proceso y acciones de transversalización de la igualdad de género, es que la formulación del PETIG se ha realizado de manera simultánea con la implementación de estas acciones en la Secretaría de Educación. Estas acciones, tienen que ver con la implementación de la Directiva 001 de 2012 que establece la Política Institucional frente a la violencia sexual en el ámbito educativo; el acompañamiento a algunas instituciones educativas en la incorporación del enfoque de género en sus proyectos institucionales; el fortalecimiento de la Red de Docentes para la Equidad de Género –REDEG– y la implementación de dinámicas organizacionales en la SED.

De igual manera, desde el Proyecto de Inversión 900 Educación para la Ciudadanía y la Convivencia, se han construido herramientas para el fortalecimiento de los Proyectos de Educación para la Sexualidad y una Ruta de Aprendizaje Ciudadano en Sexualidad; y se cuenta con un área temática de Diversidad y Género que aporta al desarrollo de las estrategias que le apuestan a la movilización, al empoderamiento de las comunidades educativas, a la curricularización de la ciudadanía y al mejoramiento de la convivencia en las instituciones educativas en este tema.

También se destaca el hecho de que se designaron profesionales referentes de género en la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, quienes aportan a la institucionalización de este enfoque dentro del accionar misional de la SED.

Con estos acumulados, la actual Administración ratifica su compromiso con la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género,



iniciando un proceso de transversalización de la igualdad de género en la Entidad. Se establece un componente de cooperación al interior del Proyecto de Inversión 892 Diálogo Social y Participación de la Comunidad Educativa.

Además, se realiza una ampliación del equipo humano encargado de dinamizar la PPMYEG, pasando de una referente de género para toda la SED, a un equipo de siete profesionales, quienes coordinan y articulan las acciones de implementación de esta Política Pública, desde una apuesta por los derechos de las mujeres.

2. Contexto normativo e institucional de la transversalización de la igualdad de género en educación

La *transversalización de género*¹ es una estrategia para alcanzar la igualdad de género que se moviliza internacionalmente a partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing en 1995. Es definida como “el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se bene-

1 El término se traduce de la expresión Gender mainstreaming utilizada en la Declaración de Beijing. Existen aún diferentes posturas en relación con la expresión, su traducción y las interpretaciones sobre los alcances de la estrategia. Evangelina García Prince (2008, p. 54) plantea su carácter inacabado: “en realidad se ha ido enriqueciendo y planteándose a sí mismo nuevos desafíos conceptuales, metodológicos y técnicos, a medida que ha ido creciendo el aporte de las y los investigadores y teóricos sobre los problemas de la igualdad, la discriminación, las implicaciones de las diferencias y desigualdades de género, los nuevos paradigmas de la justicia y el desarrollo o la democracia y su inserción en las políticas públicas”.

ficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros". (ECOSOC, 1997).

Significa entonces, "hacer política pública integrando como objetivo central la igualdad de género" (América Latina genera, 2013). Además de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, que definen las estrategias de transversalización de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, se resalta la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979, como un instrumento fundamental para la promoción y protección de los derechos de las mujeres.

En CEDAW, se ubica la discriminación contra las mujeres como un asunto de derechos humanos, se amplía la responsabilidad de los Estados en relación con el reconocimiento, protección y garantía de los derechos de las mujeres en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación; y se establecen medidas que los Estados deben adoptar para eliminar la discriminación.

A su vez, el documento de la Convención de Belem do Pará (1994) o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer es el primer instrumento legal internacional que reconoce y protege el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, el cual establece que la violencia contra las mujeres puede ser física, sexual y psicológica; y que en ella, media una relación de poder, derivada de las desigualdades de género. Esta Convención, perteneciente al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, establece que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos.

Con relación a la educación es importante mencionar la Declaración Mundial sobre Educación para Todos –EPT–, suscrita por Colombia en Tailandia en 1990; y el Marco de Acción de Dakar del año 2000 que establece las metas de la EPT. En la primera, se estableció que: "La prioridad más urgente es garantizar el acceso y mejorar la calidad de la educación para niños y mujeres y en suprimir cuantos obstáculos se opongan a su participación activa. Deben eliminarse de la educación todos los estereotipos entorno a los sexos." (Declaración Mundial EPT – Art. 3).



Por su parte, el Marco de Acción de Dakar planteó como su objetivo 5: “Suprimir las disparidades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria de aquí al año 2005 y lograr antes de 2015 la igualdad entre los géneros en la educación, en particular garantizando a las niñas un acceso pleno y equitativo a una educación básica de buena calidad, así como un buen rendimiento”.

Otro documento relevante para el Plan de Transversalización de la Igualdad de Género en Educación es la Declaración de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001), principal instrumento internacional contra el racismo y la discriminación racial, que reconoce manifestaciones particulares del racismo hacia las niñas y mujeres, y recomienda a los Estados la adopción de medidas específicas dirigidas a aquellas mujeres pertenecientes a grupos étnicos y raciales no dominantes. De igual forma, establece la necesidad de incorporar el enfoque de género en las políticas, estrategias y planes de acción contra el racismo.

La mayor parte de estos documentos y normas internacionales de derechos humanos, hacen parte del Bloque de Constitucionalidad colombiana que genera obligaciones y responsabilidades de estricto cumplimiento para el Estado.

Con relación a los derechos de las mujeres existe también un marco normativo importante en el ordenamiento legal colombiano. Las normas más relevantes de la transversalización de la igualdad de género son: la Constitución Política en sus Artículos 42 y 43, la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas (se dispone que el 30 por ciento de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres), la Ley 823 de 2003 “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”, la Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres” y el Decreto 4798 (del Ministerio de Educación Nacional) que reglamenta esta última Ley para el Sector Educación.

2.1 La Política Pública Distrital de Mujeres y Equidad de Género

Este marco normativo nacional e internacional ha sido recogido en Bogotá en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género –PPMYG–, la cual se implementó desde 2004 con base en el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género –PIOEG– (2004-2016) ², como su principal instrumento.

En el 2010 se expidió el Decreto 166, por medio del cual “se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género” y con ello, se hizo un reconocimiento a la institucionalidad construida en la ciudad para aportar a su implementación. El objetivo general de esta política es reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado, promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género en el Distrito Capital (Artículo 6). Se definieron como estrategias para su implementación la transversalización, la territorialización, la comunicación, la corresponsabilidad y se establecieron dos instrumentos de Política: el PIOEG y el Plan de Transversalización de Género.

Esta Política se estructura a partir de dos ejes: Derechos de las Mujeres y Desarrollo Institucional. El primero busca la promoción, reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos de las mujeres en Bogotá, en relación con los siguientes derechos priorizados: paz y convivencia con equidad, una vida libre de violencias, participación y representación con equidad, trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, salud plena, educación con equidad, cultura libre de sexismo y hábitat y vivienda digna.

El eje de Desarrollo Institucional, por su parte, representa el compromiso de la Administración de “incorporar en su quehacer y en sus procesos una cultura de gestión con enfoque de derechos y de género” (Decreto 166, Artículo 12). Se definen como componentes de este Eje la gestión con equidad

² El Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género fue establecido mediante el Acuerdo 093 de 2003 y su formulación participativa se realizó durante el año 2004.



de género, las alianzas para la equidad de género, el Fortalecimiento Institucional y el Fortalecimiento del Esquema de Coordinación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, Política Pública ³.

La estrategia de transversalización es definida como *“...el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso”* (Decreto Distrital 166 de 2010, Artículo 8, Literal a).

El instrumento de Política definido para implementar el eje de desarrollo institucional es la **formulación de un Plan de Transversalización de Género para toda la ciudad** ⁴, con base en la implementación de planes sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género, cuyas orientaciones frente a la formulación y adopción están contenidas en la Resolución 746 de 2012 expedida por parte de la Secretaría de Planeación Distrital. Una de ellas, es el principio de Progresividad entendido como “el compromiso de los sectores de iniciar acciones que conlleven al goce efectivo de los derechos de las mujeres, partiendo de unos mínimos que deberán ser respetados en el tiempo y que serán incrementados paulatinamente” (Artículo 3).

En la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género el Derecho a la educación con equidad se entiende como un bien público y un derecho fundamental, que debe ser garantizado por el Estado. Se busca que a las mujeres, independientemente de su ciclo vital, se les garantice el acceso a una educación de excelencia, relevante, pertinente y no sexista, para su realización plena como personas.

3 La instancia de coordinación intersectorial es la Mesa de Trabajo Mujer y Género de la Comisión Intersectorial Poblacional y la instancia consultiva de la PPMYEG es el Consejo Consultivo de Mujeres.

4 Este Plan de Transversalización en conjunto con el Plan de Igualdad de Oportunidades conforman el Plan de Acción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Para desarrollar este Derecho se han planteado los siguientes componentes: educación con equidad de género, educación no sexista, oportunidades educativas especiales para las mujeres con enfoque de derechos y de género; democracia y participación en el ámbito educativo; y acciones positivas para la dignificación y el mejoramiento profesional de las educadoras. Los sectores responsables son Educación, Planeación e Integración Social (Decreto 166, Artículo 11).

La Secretaría de Educación asume que la transversalización de género tiene como fin lograr la igualdad de género en el proceso educativo, en particular en el desarrollo de capacidades tanto académicas como ciudadanas de niñas, niños y jóvenes. Esto supone incorporar el enfoque de género en las políticas, programas y proyectos de los niveles central, local e institucional (colegios distritales) y en la gestión administrativa de la Entidad. Así mismo, implica generar una masa crítica de hombres y mujeres a favor de la igualdad de género, en todos los niveles de actuación de la Secretaría de Educación a partir de un ejercicio constante de construcción de acuerdos para propiciar cambios que se conviertan en aprendizajes colectivos.



3. Marco Conceptual de la Transversalización de la Igualdad de Género en Educación

La transversalización de la igualdad de género, como estrategia, desarrolla dos líneas de actuación paralelas: por una parte la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y proyectos de un sector; y por otra, el trabajo a favor del empoderamiento de las mujeres ⁵. En ese sentido, el Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género se orienta con base en estas dos líneas y desarrolla dos dimensiones: **la dimensión organizacional y la dimensión misional**.

3.1 Dimensiones del PETIG

Cuando se habla de la **dimensión organizacional** se refiere a la vida institucional de la Entidad, en cuanto a las transformaciones en las prácticas y rutinas que inciden en la cultura organizacional, para que se transformen las desigualdades y se tenga en cuenta la dimensión de género en la vida institucional. Esto supone incidir en los Planes Estratégicos, la Gestión del Recurso Humano, los Planes de Bienestar, al considerar las necesidades diferenciales de hombres y mujeres, conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral; y fomentar procesos de sensibilización y capacitación que mejoren el clima laboral con igualdad de género.

La **dimensión misional o educativa** contempla tanto los contenidos educativos, las prácticas pedagógicas y los entornos escolares. Supone, permear el Sector Educativo oficial y lograr transformaciones en las prácti-

⁵ Aunque en muchas ocasiones se asume que son dos estrategias diferentes, autoras que son referentes para la construcción de Políticas Públicas con enfoque de género como Evangelina García y Natalia Navarro (2013), plantean que el mainstreaming de género supone un trabajo en ambos sentidos. En palabras de Evangelina García (Ibid., p.55) "la estrategia que conocemos como gender mainstreaming, para ser completa y eficiente, es indispensable que contenga una dimensión del empoderamiento, por la simple razón de que busca la igualdad de géneros y eso supone revertir la asimetría de poderes que encierran en su condición tradicional, lo cual es facilitar que las mujeres pasen de la posición desempoderada que supone la subordinación a una situación y posición de equipolencia que es consustancial con la verdadera igualdad".

cas pedagógicas de los colegios, hacia una mayor equidad de género. Busca disminuir las violencias simbólica y directa contra las niñas, como condición para el ejercicio de una educación con calidad y una transformación de los contenidos curriculares de todas las áreas del conocimiento, para hacer visibles los aportes de las mujeres a las diferentes disciplinas y se valore lo femenino en la vida cotidiana escolar.

3.2 PETIG e Igualdad de Género

Desde esta doble comprensión de la transversalización de género se desprenden algunas precisiones conceptuales, que sitúan el lugar desde el cual se parte y el propósito que persigue el PETIG.

La igualdad de género como derecho humano fundamental genera obligaciones a los Estados. “La igualdad entre mujeres y hombres puede ser definida como un trato idéntico o diferenciado entre mujeres y hombres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres en lo que respecta al goce y ejercicio de todos los derechos humanos” (Facio, 2013, p.3). El Derecho a la Igualdad es simultáneo con el Derecho a la No Discriminación y exige a los Estados diversas acciones para eliminar las discriminaciones directas e indirectas.

La discriminación hace referencia a las desigualdades sociales, dichas desigualdades no son legítimas ni legales y por ello deben ser modificadas (Astelarra, 2004, p.7). La CEDAW establece que la discriminación contra la mujer es “toda distinción, diferenciación, exclusión o restricción basada en el sexo por razones de género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, ejercicio o derecho de las mujeres, independientemente de su estado civil; de disfrutar los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

La Equidad, por su parte, remite a la sociedad en su conjunto y a la forma en que “la estratificación social posibilita o impide el desarrollo de las capacidades individuales o colectivas” (Navarro, Op. cit., p.1). No se fija únicamente en los derechos individuales y las condiciones y situaciones por las cuales cada persona es discriminada, sino que se sitúa en la sociedad y la manera en que las instituciones y normas construidas facilitan o dificultan el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de los derechos.



"[...] La igualdad entre mujeres y hombres implica un trato idéntico o diferenciado que resulta en una total ausencia de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

Por su lado, la equidad de género apunta a un trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado, según diferentes circunstancias.

Una diferencia sustancial entre ambos conceptos es que la igualdad es un derecho humano y, por lo tanto, una obligación legal de la que no pueden sustraerse los Estados. El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que cada Estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación contra las mujeres.

La equidad de género, en tanto, es una referencia parcial a un problema complejo ya que busca directamente dar respuesta a necesidades prácticas y no necesariamente a las estratégicas." (UNFPA, PNUD, UNICEF, ONU Mujeres, 2012, p.24).

El **género** es una categoría de análisis social que permite evidenciar la forma como las sociedades construyen desigualdades sociales con base en la diferencia sexual. Las interpretaciones sociales de las diferencias sexuales, dan lugar "a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones que dan significado y marcan la conducta y las oportunidades de las personas en función de su sexo" (América Latina Genera, 2013).

Cada sociedad construye un ordenamiento de género que involucra: **simbolismos de género**, los cuales establecen cómo se define y se valora lo masculino y lo femenino en una sociedad; una **estructura de género** que evidencia la manera en que se institucionaliza la acción social en los ámbitos público y privado, se establece el acceso al poder material y simbólico en cada ámbito y se expresa en la división sexual del trabajo. Este orden de género tiene un nivel de influencia diferenciado en la construcción de

las **identidades de género** de los hombres y las mujeres, de acuerdo con los diferentes factores contextuales y personales en que se encuentren: la diversidad etaria, racial, de clase, entre otros.

En ese sentido se destaca el potencial del género en la consolidación de la subjetividad, de imaginarios y representaciones sociales, como:

“simbolización cultural de la diferencia sexual que se refleja como conjunto de prácticas, ideas y discursos que conforman significaciones imaginarias, culturales y producen efectos en el imaginario de las personas.” (IDEP, 2013, p.220).

La escuela, como escenario institucionalizado de socialización de niños y niñas, aporta a la reproducción del ordenamiento de género existente. Además, al ser un escenario de transmisión de la cultura, la escuela reproduce patrones y prácticas que se dan en otros espacios de la sociedad y que orientan la manera como se asume la ciudadanía, las prácticas de convivencia, la conflictividad social.

3.3 Enfoques del PETIG

El Plan Educativo para la Transversalización de Igualdad de Género, recoge bases conceptuales de diversos grupos, incluidos los feministas, que suministran el análisis de género a la luz de las múltiples condiciones o determinantes que inciden en la práctica cotidiana de la vida, específicamente de la población que hace parte del Sector Educativo del Distrito.

En el marco de la Política Pública Distrital de Mujeres y Equidad de Género, el PETIG se configura desde el **enfoque de derechos de las mujeres** referido a la decisión deliberada de hacer énfasis, desde la gestión de lo público, en la protección de los derechos de las mujeres que históricamente han sido oprimidas y excluidas de escenarios efectivos de exigibilidad de derechos. Como mujeres, se considera aquellas personas que se reconocen como tal, independientemente de cómo haya sido su proceso de asignación sexual social.

El **enfoque de derechos de las mujeres** coloca en el centro a las mujeres como sujetas de atención y protección, siendo consecuentes con las



opresiones históricas ejercidas hacia ellas, con la responsabilidad de todos los sectores de la sociedad y del Estado de resarcir esas opresiones con énfasis en la capacidad de agenciar de manera individual a las mujeres, a los movimientos y organizaciones de mujeres en Bogotá. Este enfoque es un imperativo ético para el Distrito, abogando por el pleno reconocimiento y garantía del bienestar, la libertad y la dignidad de las mujeres.



Así mismo, retoma un **enfoque de género** como marco de referencia teórico y metodológico, que permite ver la realidad desde las particularidades individuales y colectivas que se crean a partir de las diferencias de género, de acuerdo a cada sociedad, específicamente en el Sector Educativo. Apunta a visibilizar las diferencias dentro del Sector Educativo, que se transforman en desigualdades sociales y destacar los mecanismos culturales y estructuras sociales que operan en su mantenimiento y transmisión a lo largo de la historia.

Un enfoque de género como apuesta ética que se fundamenta en el valor de la igualdad y la no discriminación, como condición indispensable para la construcción de una democracia centrada en los seres humanos. Asume y

ratifica que los derechos humanos de las mujeres son universales, indivisibles e interdependientes y que son efectivos, al ser iguales a los hombres.

Del mismo modo, el PETIG se encuadra en el **enfoque diferencial** como una apuesta política que promueve un escenario de reconocimiento de la diversidad e inclusión de quienes han sido invisibilizadas y excluidas en la sociedad por su origen o condiciones étnico raciales, situación de discapacidad, por identidades sexuales y de género, por situación de clase, de relación con el conflicto armado, por su lugar en los entornos laborales, entre otras razones.

Asumir a las mujeres indígenas, afrocolombianas, niñas, jóvenes, en situación de discapacidad, víctimas del conflicto armado, LGBTI, entre otras, en los colegios, en su identidad particular, con demandas y propuestas diferenciadas, reconociendo las discriminaciones que recaen sobre ellas, es una forma de no reproducir la discriminación en el desarrollo del PETIG.

En el Plan le otorga visibilidad a quienes han sido excluidas por el hecho de ser mujeres, pobres, afros, indígenas, jóvenes o víctimas, posicionándolas en todas las acciones como sujetas de derechos en los escenarios públicos y privados.

“En este contexto el enfoque diferencial permite comprender la compleja realidad social y realizar acciones que contribuyan a eliminar todas las formas de discriminación y segregación social, como su nombre lo indica este enfoque reconoce la diferencia como punto de partida para implementar políticas públicas orientadas a la garantía de los derechos de la población en oposición a aquellas que pretenden homogeneizar en función de un modelo de desarrollo imperante.” (Comisión Intersectorial Poblacional del Distrito, 2013, p.19)

Se basa en el reconocimiento jurisprudencial de sujetos de especial protección constitucional; supone, entre otras medidas, el diseño y puesta en marcha de **acciones afirmativas** entendidas como mecanismos temporales que buscan “lograr la igualdad de oportunidades en la práctica, (permiten) mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son



el resultado de prácticas o sistemas sociales discriminatorios" (Osborne, 2000, p.297)⁶.

Las acciones afirmativas son necesarias en la vía de superar situaciones de discriminación que viven las mujeres y las niñas; estas entendidas en el marco de la actuación de la Administración Distrital, como:

"políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o bien de lograr que los miembros de un grupo sub-representado, usualmente un grupo que ha sido discriminado tengan una mayor representación." (Comisión Intersectorial Poblacional del Distrito, 2013, p.45)

3.4 Principios del PETIG

Teniendo como base estos enfoques, la SED asume igualmente dos principios orientadores de las acciones que se impulsan el presente Plan: el principio de interculturalidad y el principio de interseccionalidad.

Se entiende la **interculturalidad** como principio que asume la interacción o encuentro entre dos o más grupos culturales de un modo horizontal y sinérgico, que rompe con la idea de superioridad de una cultura sobre otra. Pone énfasis en el diálogo, la interacción y la construcción de relaciones interculturales basadas en el respeto a la diversidad cultural, con el objetivo de favorecer la integración y la convivencia armónica entre todas las personas ⁷.

⁶ "Es decir, se pretende combatir las discriminaciones indirectas que no resultan necesariamente de actitudes discriminatorias adoptadas de forma intencionada, sino que provienen básicamente de hábitos sociales" (Osborne, 2000).

⁷ En una relación dialógica, se debería avanzar en la armonización práctico discursiva de lo que se entiende como un "enfoque de género intercultural" en el que confluyen las demandas de mujeres al feminismo hegemónico y a los movimientos que abogan por la cultura (en el sentido amplio: cosmovisión, tradición y etnia). Identificando que las relaciones culturales están inmersas en lógicas del poder claramente diferenciadas donde pervive la dominación de los hombres sobre las mujeres. Asimismo la lucha por la igualdad de género tiene una gama amplia de matices en la que se excluyen las diversidades de las mujeres en razón a otros rasgos de su identidad. (ver: UNFPA, PNUD, UNICEF, ONU Mujeres, 2012).

Por otra parte, la **interseccionalidad** se entiende como un principio analítico y de actuación mediante el cual se reconoce que las mujeres no son sujetos homogéneos, estables, ni unidimensionales y que están atravesadas de manera simultánea por distintos sistemas de opresión como son: raza, racismo, etnicidad, xenofobia, clase, edad, heterosexualidad obligatoria, cisgenderismo prescriptivo ⁸, entre otros que conforman una matriz de dominación.

La interseccionalidad va más allá del enfoque diferencial al reconocer que la actuación de la matriz de opresión y dominación es simultánea y dinámica; a su vez, considera que las mujeres no sólo están inmersas en relaciones de opresión, sino que en las identidades construidas a partir de la operación de esta matriz, también se construyen formas de agencia ⁹. Desde esta mirada, se propende por un análisis interseccional de la realidad, reconociendo las múltiples opresiones que operan en una misma persona en razón a las diferencias convertidas en desigualdad. La interseccionalidad es entendida como:

“[...] un marco analítico que permita comprender y dar cuenta de la formación de identidades móviles y cruzadas, a partir de la articulación de la diversidad de roles y relaciones de poder en la que cada sujeto y grupos sociales se ven inmersos. A partir de relaciones de clase, de género, culturales, etarias, posición en la familia, por tan solo nombrar algunas, las personas forjan su yo a partir de las diversas posiciones de subordinación, dominación o de igualdad que ocupan en cada una de ellas.” (UNFPA, PNUD, UNICEF, ONU Mujeres, 2012, p.29)

A la luz de lo anterior, se reconoce en estos enfoques y principios su carácter de complementariedad sin que esto signifique la sobreposición de uno sobre el otro. Son enfoques que se retroalimentan, por lo que se hace necesario distinguir el alcance de su uso como herramientas metodológicas y teóricas, toda vez que sirvan de garantes del goce pleno del Derecho a la educación con equidad para las mujeres.

⁸ El cisgenderismo se refiere a la correspondencia naturalizada entre sexo y género, consistente en pensar que una persona de sexo femenino debe ser mujer y viceversa. Ver: Esguerra Muelle, C.; Bello Ramírez, A (2012).

⁹ Ver Esguerra Muelle, C. (2014) Dirección de Derechos y diseño de políticas, Secretaría Distrital de la mujer. Recuperado de: <http://prezi.com/d2geod8pohzm/enfoque-diferencial-y-perspectiva-interseccional/>



El enfoque de derechos de las mujeres interpela y se articula necesariamente con el enfoque de equidad de género, interrogando la persistencia de la “ilusión de simetría” y el riesgo de reproducir el ocultamiento de los procesos de discriminación de las mujeres, en diversas lógicas de opresión, subordinación y dominación. A su vez, se articula con el enfoque diferencial animando en las prácticas educativas las preguntas acerca de la interseccionalidad de las diferencias en los cuerpos vivos de quienes conforman el Sector Educativo, en el desempeño de sus roles y sus funciones y en las estructuras mismas de los cuerpos institucionales y organizativos. (IDEP, 2013, p.8)

3.5 El PETIG y la apuesta por una educación libre de sexismo

La escuela es un lugar en el que el sexismo ha determinado las relaciones entre las personas y las dinámicas de funcionamiento del ámbito educativo, tanto en las lógicas de relaciones entre sus miembros como en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Se entiende como sexismo una actitud cultural y un sistema de estructuras de poder concretas y establecidas, como:

“un conjunto de valores legitimadores de la superioridad sexual, por lo que es parte hegemónica y estructuradora de la sociedad dominante” (Lagarde, 2005).

“El sexismo es la creencia, fundamentada en una serie de mitos y mistificaciones, en la superioridad del sexo masculino, creencia que resulta en una serie de privilegios para ese sexo que se considera superior. Estos privilegios descansan en mantener al sexo femenino al servicio del sexo masculino, situación que se logra haciendo creer al sexo subordinado que esa es su función “natural” y única.” (Facio & Fries, 1999, p.21).

En la escuela se gesta una parte determinante del proceso de socialización de la vida humana en sus primeras etapas, a partir de este se configuran subjetividades e identidades de niñas y niños. Desde esa lógica es necesario, reconocer que en la escuela se imponen valores, normas, conduc-

tas, relaciones, dinámicas que, fundadas en tradiciones conservadoras y patriarcales, mantienen y reproducen estereotipos y roles de género tradicionales, asignando lugares diferenciados y desiguales a hombres y mujeres en el ámbito escolar, que ubican y aíslan en un lugar inferior todo lo relacionado con las mujeres, en las diversas etapas niñez, adolescencia, adultez y vejez; y otorga privilegios a todo lo masculino.

Retomando los aportes del texto de Feminario de Alicante y la caracterización realizada por el equipo de género de la SED, se destacan algunos elementos que argumentan la permanencia del sexismo en la educación a través del uso diferenciado en razón al género, de los espacios comunes como las canchas, zonas deportivas, zonas verdes, entre otras; así como los textos y materiales utilizados, que en general se sustentan en criterios androcéntricos de la ciencia, las artes, la tecnología, la pedagogía, y evidencias empíricas¹⁰ de las fuertes raigambres patriarcales instaladas en el ámbito institucional de la escuela y las resistencias que se suscitan al tratar de subvertirlas.

Partiendo de este reconocimiento desde el PETIG, se pretende construir dinámicas en el ámbito educativo sustentadas en la igualdad de derechos y de oportunidades reales para mujeres y hombres. El PETIG opta por avanzar hacia una educación libre de sexismo, que promueva el desarrollo de la vida en condiciones de igualdad para niñas y niños, en los que confluyen diferentes manifestaciones de la diversidad, conjugándose y potenciándose. Es una apuesta que involucra a la comunidad educativa, que implica la resignificación de valores individuales y colectivos en la experiencia vital del ser.

La meta es conseguir una educación que permita el despliegue de acciones de reconocimiento a las niñas, jóvenes y mujeres en la búsqueda por involucrar la mirada de las mujeres en el ámbito educativo. De igual manera, que se promueva la práctica de lenguajes no sexistas en donde hombres y mujeres se reconozcan en lo escrito, oral y gráfico de la comunicación.

¹⁰ En el documento de “Caracterización de las condiciones de igualdad de género en el Sector Educativo oficial”, se documenta, a través de diferentes relatos, la persistencia de algunos de los elementos que aquí se señalan.



3.6 El PETIG y las transformaciones en la cultura organizacional

Una de las dimensiones definidas en el Plan de Transversalización es la **dimensión organizacional**, entendiendo la importancia de generar cambios internos de las organizaciones para transformar lo establecido en las misiones de cada entidad. Si una organización no modifica sus rutinas, sus formas de relación y de valoración del trabajo, desde un enfoque que reconozca las diferencias y desigualdades por un ordenamiento de género, difícilmente puede impulsar cambio en la educación de la ciudad. Se reconoce que las organizaciones e instituciones, en general pueden ser productoras de la desigualdad.

Es por ello que el PETIG pretende incidir en la cultura organizacional de la Secretaría de Educación, entendida esta como “la combinación de opiniones personales, valores, normas y pautas comunes que conviven en una organización” (PNUD El Salvador, 2004). Esto supone un trabajo de generación y fortalecimiento de capacidades con las personas que integran la organización.

Cuando cambia la cultura organizacional se transforman los sistemas de valores y creencias que mantienen una organización. Se cambian aspectos formales que son fundamentales, como los procedimientos; pero ante todo, se transforman las personas. La pretensión de este Plan es propiciar de manera gradual acciones que garanticen condiciones de igualdad de género y no discriminación.



SEGUNDO CAPÍTULO

Proceso metodológico de elaboración del
Plan Educativo de Transversalización de la
Igualdad de Género

La realización del PETIG desde una estrategia participativa, fue una decisión política asumida por la administración actual para que al interior del sector en sus niveles institucionales, locales y distrital se posicione, se apropie y se avance en legitimidad del proceso de transversalización de la igualdad de género, y a su vez, para llevar a cabo de manera paralela procesos de sensibilización y difusión de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Esta estrategia inició con la suscripción de un Convenio con el IDEP para diseñar los instrumentos de formulación participativa. A partir de la culminación del mismo se establecieron cuatro momentos para la formulación del PETIG: Caracterización, Priorización, Formulación y Elaboración de Plan Operativo Anual. Los tres primeros momentos se recogen en este documento. La formulación del Plan Operativo Anual se definirá con base en el diseño institucional que pondrá en marcha el PETIG en la SED y que se expone en la cuarta parte de este documento.

Gráfica 1. Momentos de elaboración del Plan Educativo de Transversalización de Igualdad de Género- PETIG

CARACTERIZACIÓN	PRIORIZACIÓN	FORMULACIÓN PETIG	FORMULACIÓN POA
• Acopio información secundaria. • Recolección información primaria. • Elaboración documento.	• Identificación de problemáticas. • Priorización componentes y acciones.	• Planeación participativa con enfoque de género en los niveles: - Local - Central - Distrital.	• Definición de actividades, metas, responsables, recursos, etc. • Seguimiento y evaluación.

Fuente: Equipo Funcional de Género, SED. Bogotá, D.C., Octubre de 2014.

1. Momento de Caracterización

Se realizó entre septiembre de 2013 y junio de 2014 y consistió en el levantamiento de información primaria y secundaria para la identificación del estado de algunas condiciones de la igualdad de género al interior de la SED, tanto en lo misional como en su estructura organizacional que permitiera una aproximación a dicho estado.

Se analizaron cuatro aspectos:

- ☐ Reproducción de estereotipos y prejuicios de género.
- ☐ Relaciones de género en la convivencia escolar.
- ☐ Relación de docentes, estudiantes y correlación de estudiantes y docentes.
- ☐ Dinámicas organizacionales de las Instituciones Educativas y del Nivel Central de la Entidad.

2. Momento de Priorización

En este momento prevalece la participación, entendiendo las particularidades de las condiciones de igualdad de género en las Instituciones Educativas del Distrito-IED y en el Nivel Central de la SED. Así, se identificaron problemáticas de género en el ámbito misional y organizacional, con base en los hallazgos de la caracterización y en los diálogos sostenidos con diferentes actoras y actores del ejercicio.

La priorización de necesidades a abordar en el PETIG, sirvió como diseño inicial de las dimensiones, componentes, líneas de acción y sus acciones. El carácter participativo, requirió de la movilización de comunidades educativas generando diálogo y aportes del equipo de género al PETIG, con las experiencias de las comunidades educativas, obteniendo un acercamiento a las necesidades en términos de género al interior de la SED.



3. Momento de Formulación

Este momento requirió del diseño y desarrollo de una ruta metodológica que permitió involucrar a diferentes actoras y actores de la SED en la definición del PETIG. Por ello se presentaron diversos momentos para la formulación participativa y diversos niveles necesarios de articulación, para la formulación del Plan.

Esta ruta se retroalimentó con los aportes de las Direcciones General de Educación y la de Participación, así como de los equipos territoriales del Plan Educativo para la Ciudadanía y la Convivencia –PECC–; y el equipo que lidera el Sistema Distrital de Participación del Nivel Central, quienes hicieron parte de la construcción del Plan. De igual manera se diseñó la estrategia metodológica de abordaje para los niveles de articulación, como son: institucional, local, central y Distrital, para encarar los momentos de priorización y formulación participativa del PETIG, logrando ejecutar dicha metodología con 19 escenarios institucionales y locales en el Distrito.

Gráfica 2. Escenarios y Niveles de formulación del PETIG



Fuente: Equipo Funcional de Género, SED. Bogotá, D.C., Octubre de 2014.

Se consideraron cuatro niveles en esta ruta:

- ☐ **Institucional**, que corresponde a las Instituciones Educativas Distritales.

- ❑ **Local**, integrado por las mesas estamentales locales de participación.
- ❑ **Central**, que comprende los Comités Directivos y el Comité Institucional de Género de la Entidad.
- ❑ **Distrital**, que incluye lo local y central entre los que se encuentran la Red de Docentes para la Equidad de Género, un espacio Distrital con rectores y Direcciones Locales de Educación; y la realización de un encuentro Distrital con todos los actores educativos para presentar el PETIG.



La formulación del PETIG, fue posible en un ejercicio de diálogo entre el documento de caracterización de condiciones de igualdad de género en la SED, con el trabajo de consulta y participación de mesas estamentales donde se recogieron opiniones, saberes, conocimientos y expectativas sobre el tema en la SED.

Cabe mencionar que durante el primer semestre de 2014, en las tres fases o momentos de caracterización, priorización y formulación del PETIG se logró vincular a diez y siete (17) IED, diez y nueve (19) mesas estamentales locales y otros escenarios en los que participaron 1.316 personas, distribuidas así: 863 mujeres, 400 hombres y 53 personas, quienes no identificaron su género, pertenecientes a comunidades educativas del nivel institucional y con servidoras y servidores del Nivel Central.

4. Plan Operativo Anual

El cuarto momento tiene que ver con la elaboración de un Plan Operativo Anual para cada vigencia con base en el PETIG formulado. Dicho Plan operativa las acciones y actividades definidas mediante el establecimiento de metas e indicadores, la asignación de responsabilidades por parte de las diferentes direcciones, la definición de tiempos y los momentos de seguimiento y evaluación, los cuales serán revisados y ajustados de manera periódica por la SED.

El primer Plan Operativo será definido en el año 2015 por el Comité de Género de la SED que se crea como estrategia para institucionalizarlo.

A close-up photograph of a woman with light brown hair, smiling and looking down at a young girl. The girl is looking up at the woman. Another child is partially visible in the background. The background is a rough stone wall.

TERCER CAPÍTULO

Caracterización de igualdad de género
en el sector educación

Los procesos de caracterización del Sector Educación en cuanto a las relaciones de género han sido variados y en cierto modo, inacabados. Corresponde a la implementación del PETIG la ampliación de estos procesos de diagnóstico y caracterización al interior del Sector Educación, tanto en el ámbito público como en el privado. En el Documento de “Caracterización de las condiciones de equidad de género en la SED”, se presentan elementos de la caracterización realizada tanto en la dimensión misional como en la organizacional.

En la **dimensión misional**, se presenta un panorama cuantitativo de las condiciones de acceso, logro y permanencia de niños y niñas en el sistema escolar; la participación en espacios de representación escolar y la documentación cualitativa de la pervivencia de estereotipos y prácticas sexistas en la educación. Así mismo, se presenta una mirada a las violencias hacia las niñas y mujeres y a la sexualidad adolescente.

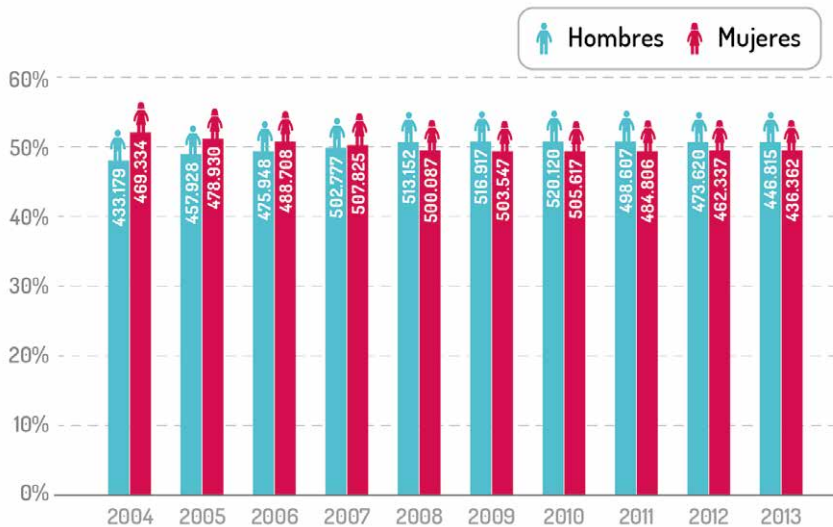
En la **dimensión organizacional**, se presenta un panorama sobre las condiciones de equidad de género, retomando los hallazgos del diagnóstico realizado por el IDEP en el marco del Convenio 3198 de 2012. Resaltando los apartes de la cultura organizacional, algunos elementos que aportan a la caracterización del personal de planta y docente; y algunos resultados de la Encuesta Distrital de Transversalización de la Igualdad de Género aplicada durante el 2012 en la Secretaría de Educación del Distrito.

1. El derecho a una educación con Equidad

1.1. Acceso y permanencia en la educación formal

El acceso de las mujeres a la educación formal ha sido una ganancia de las sociedades modernas que representa un primer nivel de igualdad al menos en lo formal, al acceder al mismo tipo de educación de los hombres.

Gráfica 3. Matrícula oficial por sexo, 2004-2013.



Fuente: elaborado por Equipo de Género, a partir de los datos de la Oficina Asesora de Planeación SED. Bogotá, D.C., octubre de 2014.

En Bogotá, de 359 colegios oficiales, 354 son mixtos, 4 son femeninos y 1 es masculino.

La matrícula en el sector oficial, en los niveles de educación básica y media, ha disminuido desde 2010; cuando 1.025.737 estudiantes se matricularon en ese año, así: 520.120 hombres (50,7%) y 505.617 mujeres (49,3%); frente al año 2013, en el que bajó a 883.177 alumnos matriculados, así: 436.362 mujeres (49,4%) y 446.815 (50,6%); con un repunte en 2014 (febrero) cuando se registraron 887.057 estudiantes (49,3% mujeres), ver Tabla 1.

En los últimos diez años la diferencia porcentual de participación por sexo en la matrícula oficial pasó de 2 puntos a favor de las mujeres en 2004, a 0,7 puntos a favor de los hombres en 2014. En términos globales se puede hablar de una tendencia a la paridad.

Sin embargo, las diferencias se marcan por grupo etario, tal como se muestra en la Tabla 1 que presenta los datos para 2014. En primera infancia había una brecha a favor de los hombres de 4 puntos porcentuales; en la



infancia, donde está la mayor cantidad de población escolar en Bogotá, la diferencia se mantuvo a favor de los hombres en 2 puntos porcentuales.

Entre los 14 y los 17 años existe paridad en la participación; y la brecha apareció a favor de los hombres con 8 puntos, entre los 18 y 26 años. La mayor cantidad de población adulta escolarizada son mujeres, superior en 34 puntos, cifra que se elevó a 50 en mayores de 60 años.

Tabla 1. Matrícula oficial por grupo de edad y género, Bogotá 2014.

MATRÍCULA OFICIAL POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO, BOGOTÁ 2014					
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
0-5 AÑOS	33.070	35.172	68.242	0,48	0,52
6-13 AÑOS	258.017	268.809	526.826	0,49	0,51
14-17 AÑOS	130.225	129.900	260.125	0,50	0,50
18-26 AÑOS	12.302	14.466	26.768	0,46	0,54
27-59 AÑOS	3.274	1.584	4.858	0,67	0,33
Más de 60 AÑOS	179	59	238	0,75	0,25
TOTAL	493.067	449.990	887.057	0,49	0,51

Fuente: datos oficiales de matrícula, Oficina Asesora de Planeación SED, corte a febrero de 2014.

Con relación al abandono escolar, las cifras muestran que las instituciones oficiales presentan una mayor tasa de deserción, con una diferencia frente a los colegios privados de 3,4 puntos. Esta diferencia se acentúa, por el incremento que tiene la tasa del sector oficial en secundaria y la media, siendo los hombres los que más desertan en todos los niveles. De acuerdo con las cifras para 2011 del Censo C600, 2012, en su Informe de Seguimiento Anual a la Deserción muestra las siguientes tendencias, según género y grado:

- › Sexto y Décimo, son los grados con la tasa más alta de deserción.
- › Los hombres que más desertan, son los que cursan el grado Sexto; y en el que menos se retiran es en Prejardín.
- › Las mujeres que cursan Octavo son las que más desertan; y en la que menos abandonan el grado es en Cuarto y Once.
- › Los grados que presentan la tasa de deserción más baja son Prejardín, Cuarto, Quinto y Once.

Por su parte las tasas de aprobación y reprobación, junto con las de deserción, tienen una estrecha relación en el género, que se intensifica en la secundaria, donde se amplía la diferencia entre mujeres y hombres. De esta forma, la tasa de aprobación es inversamente proporcional a la de deserción: a medida que esta última aumenta, con el avance del nivel educativo, disminuye la proporción de jóvenes que aprueban el año escolar –incrementando la tasa de quienes lo reprueban–, hasta llegar a su menor expresión en la secundaria.

Tabla 2. Tasas de eficiencia interna, según género, años 2010 y 2011 – sector oficial

TASAS DE EFICIENCIA INTERNA, SEGÚN GÉNERO, AÑOS 2010 Y 2011, SECTOR OFICIAL						
	 TASA APROBACIÓN  TASA REPROBACIÓN				 TASA DESERCIÓN	
NIVEL	2010	2011	2010	2011	2010	2011
						
PREESCOLAR	95,7 96,2	95,9 96,5	0,9 0,8	0,8 0,6	3,3 3	3,3 2,9
PRIMARIA	89,4 93	89,6 93,1	7,4 4,4	7,5 4,5	3,2 2,6	2,9 2,4
SECUNDARIA	74,9 82,9	75,6 82,2	19,4 12,7	18,5 13	5,7 4,4	5,9 4,8
MEDIA	80,9 87,8	82,5 88,4	13,8 8,4	12,9 8	5,2 3,8	4,6 3,5
TOTAL	83,4 88,7	83,9 88,6	12,2 7,8	11,8 7,9	4,4 3,5	4,3 3,5

Fuente: Censo C600 2012. Cálculo: Oficina Asesora de Planeación – Grupo de Estadística de la SED. Bogotá, D.C., 2012.

Son las mujeres quienes tenían la mayor tasa de aprobación y la menor de reprobación a lo largo del ciclo escolar, de acuerdo con los cálculos de



la Oficina Asesora de Planeación para los años 2010 y 2011. En el caso de la tasa de aprobación para el año 2010, la diferencia entre hombres y mujeres, a favor de estas era de 0,5% en preescolar y 3,6 en primaria, incrementándose a 7 puntos en secundaria. Para el año 2011 la brecha inició con 0,6 puntos en preescolar y 3,5 en primaria, hasta llegar a 6,6 en secundaria, disminuyendo a 5,9 en la media.

Sería necesario ahondar a nivel cualitativo en las motivaciones que tienen las mujeres y los hombres para permanecer en el sistema escolar bajo los niveles de logros esperados. Partiendo de las cifras expuestas, se puede interpretar que los factores que contribuyen a una mayor permanencia de las mujeres en el ciclo escolar están asociados a un mejor desempeño de estas, medido en términos del nivel de aprobación de los años lectivos.

De acuerdo con el documento diagnóstico del IDEP (2013), así como con la información suministrada en la caracterización por maestras y maestros de dos colegios, manifiestan que las niñas y las jóvenes son más responsables y dedicadas a la parte académica que los varones, siendo más alta su participación en actividades pedagógicas y democráticas.

Este hecho no habla de una ausencia de inequidad en la enseñanza y la dinámica escolar; por el contrario, encuentran razones en estereotipos de género que conciben a las mujeres como juiciosas, calladas y obedientes, desconociendo los procesos de socialización que subyacen a estos roles. No obstante, la identificación de un mayor interés de las niñas y las jóvenes en el ámbito educativo, permite inferir que “[...] la escuela a pesar de sus múltiples limitaciones es un escenario estratégico de agencia para las mujeres [...] [de manera tal que] transversalizar el enfoque de género en las prácticas pedagógicas y contenidos escolares fortalecería las oportunidades que las niñas y jóvenes perciben que puede brindarles el ámbito escolar”. (IDEP, 2013, p.321-334).

Por otra parte, el “Estudio sobre la Permanencia Estudiantil en la ciudad de Bogotá” adelantado desde la SED en el año 2012, donde se analizaron 145 casos de desescolarización real de niñas, niños y jóvenes, se identificó que existe una baja posibilidad de reincorporación al sistema escolar, cuando la razón del retiro es la maternidad.

De otro lado, un 20% de los casos analizados justifican el retiro por *problemas de interacción con sus compañeros y compañeras*, es decir, por haber sido objeto de burlas y matoneo. Así las cosas, “Algunos de estos casos están relacionados con características específicas del estudiante como la pertenencia a un determinado grupo social o subcultura urbana, o la evidencia de rasgos asociados por los compañeros, como la orientación sexual de estudiante”.

Al revisar la lista de los motivos de deserción presentado por el Informe Anual de Seguimiento a esta tasa, se identifican con mayor detalle las tendencias antes mencionadas para el año 2011. De esta forma, además de concentrar el mayor porcentaje de retiros a causa del embarazo o la maternidad, la cifra de mujeres que aducen como la causa de su retiro el maltrato o la violencia sexual triplica a la de los hombres, 9 mujeres frente a 3 varones.

De igual manera, es mayor el número de niñas/jóvenes que se retiran porque deben ocuparse de las labores del hogar, con un promedio de 133 mujeres frente a 9 hombres, lo que responde a las dinámicas de la división sexual del trabajo que ubica a las mujeres como únicas o principales responsables de estas tareas.

En el caso de los varones, frente a las mujeres, los motivos de retiro se concentran en las siguientes razones:

- ☐ Problemas con pandillas, 110 hombres, frente a 40 mujeres que manifestaron lo mismo.
- ☐ Consumo de droga o alcohol en 109 hombres, frente a 19 mujeres.
- ☐ 870 hombres manifestaron falta de interés por el estudio, frente a 641 mujeres.

Este último panorama habla de patrones de masculinidad que deben ser trabajados y re-evaluados en tanto que se constituyen un obstáculo para el ejercicio del Derecho a la educación; y evidencian la persistencia de diferentes problemas sociales e inequidades de género.



1.1.1 Logro educativo por género

Las desigualdades de género en términos del logro educativo marcan diferencias en las rutas formativas y futuros desempeños laborales (ICFES, 2013, p.16). De acuerdo con estudios adelantados en distintos países en torno a pruebas de desempeño aplicadas a la educación media y secundaria, es frecuente que los hombres obtengan mejores resultados en matemáticas que las mujeres, mientras que estas les sobrepasan en las evaluaciones del área de lenguaje (Ibid.)

Partiendo de esta última tendencia, el Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior (ICFES) adelantó, en el año 2013, un estudio orientado a medir la magnitud, la importancia y el cambio de la brecha de género en matemáticas y en lenguaje a nivel nacional (SABER 5°. y 9°. 2009); por departamentos (SABER 11°. 2005 y 2009); y en diferentes países (PISA 2006 y 2009; y TIMSS 1995 y 2007).

Frente a los resultados SABER 11°, la investigación del ICFES indica que la diferencia de género en matemáticas presenta un patrón irregular con picos en dos años intermedios (2006 y 2008) en los que se observa una tendencia creciente a favor de los hombres, que pasó de moderada a relevante en el total nacional de 0,15 a 0,25; y en el sector oficial urbano de 0,14 a 0,27. Para el caso del área de lenguaje, el comportamiento por género es diferente a lo observado en matemáticas, pues no se presenta una ventaja clara de las niñas y las jóvenes en esta área, siendo contrarias a lo que sucede en muchos países. A nivel nacional entre 2005 y 2009 la diferencia de género se mueve dentro de los márgenes de diferencias pequeñas y diferencias irrelevantes o nulas (Ibid.).

Teniendo como punto de partida este estudio, se consideró necesario hacer un análisis de lo que ocurría en términos de género con el logro educativo en los colegios públicos del Distrito. Colombia, al igual que la mayor parte de los países latinoamericanos, ha incrementado paulatinamente los niveles educativos de hombres y mujeres, proceso del que participan las mujeres desde hace más de 50 años, cuando iniciaron su ingreso sostenido a la educación. En la actualidad, las mujeres representan más del 50% del total de la población escolarizada en algunos niveles educativos a nivel nacional (Fajardo, 2013, p.2).

No obstante, además de las cifras de acceso de las mujeres a distintos niveles del sistema educativo, es necesario contemplar otros factores en el análisis de las condiciones de igualdad de género, puesto que no basta con medir su ingreso a distintos escenarios: es necesario medir las condiciones de su participación allí.

Para analizar las dinámicas de género del logro educativo en la media vocacional de los colegios oficiales del Distrito, se tomaron como referencia los resultados de las pruebas ICFES-Saber 11 para los períodos 2008 I-II, 2009 I-II, 2010 I-II, 2011-I y 2012-I. De esta forma, se analizó el promedio alcanzado por hombres y mujeres en cada una de las áreas evaluadas por el examen, buscando identificar posibles brechas y, en general, las dinámicas que estas pudiesen haber tenido en el horizonte temporal analizado ¹¹.

Una vez finalizado el análisis estadístico se identificó que no existen diferencias considerables entre hombres y mujeres en relación a los resultados obtenidos en las pruebas. De esta forma, aunque en una representación gráfica se podría observar una concentración de las brechas en favor de los hombres en áreas como física, química, biología, sociales y matemáticas, la mayor parte de las diferencias a su favor no superan un punto.

Por áreas de conocimiento hay mejor desempeño de las mujeres en filosofía, idiomas y lenguaje, asociadas a patrones de feminidad que refuerzan el ordenamiento patriarcal.

1.1.2 Acceso y permanencia en la Educación Superior

A nivel nacional, en el ingreso a estudios superiores la tendencia que viene desde la educación media se mantiene, es decir, es mayor el porcentaje de

¹¹ En este análisis se utilizaron las bases de datos de registro individual de estudiantes para el Distrito Capital, información que no se encontraba desagregada de acuerdo con la naturaleza de la institución educativa de la que había egresado la persona evaluada (pública o privada). De esta forma, se hizo una desagregación dirigida a analizar únicamente los puntajes obtenidos por estudiantes provenientes de instituciones educativas distritales (incluyendo los colegios en concesión), que fueron a su vez desagregados por sexo. Estos promedios fueron el resultado de un análisis estadístico realizado a través del programa SPSS, a través del cual se obtuvo año a año los resultados promedios (media) de mujeres y hombres en cada una de las áreas, los cuales luego fueron analizados gráficamente, determinando las diferencias (según promedios o media) existentes entre hombres y mujeres en las áreas de conocimiento evaluadas para cada período (ver: Documento de caracterización).

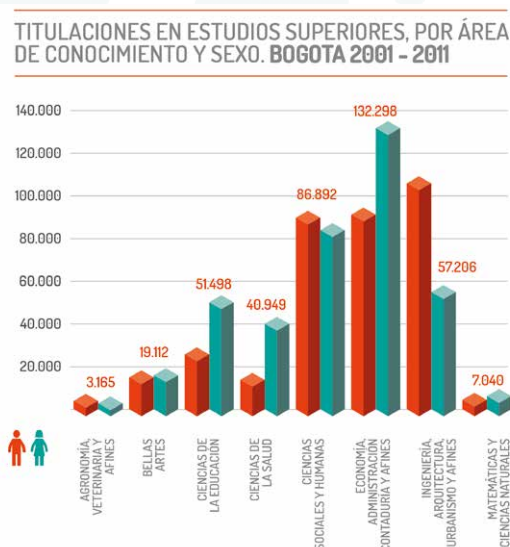


mujeres matriculadas, pues estas representan entre el 50% y el 55% del total anual de la población que accede a este nivel educativo (Fajardo, 2013, p.4).

Así mismo, de acuerdo con los datos del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación, del total de titulaciones del país entre el 2001 y el 2010 el 54,4% corresponden a mujeres: también son ellas quienes permanecen en mayor proporción a lo largo del ciclo, en consonancia con la tendencia proveniente de la educación secundaria en donde los hombres son quienes más desertan (Ibid.).

En Bogotá esta tendencia se mantiene. No solamente son las mujeres quienes más ingresan, sino también quienes presentan el mayor porcentaje de graduación de programas de educación superior. Entre 2001 y 2011 se graduaron en Bogotá 760.647 personas en todos los niveles de formación superior: técnica, tecnológica, universitaria y postgrado, de las cuales el 52% corresponde a una participación femenina, es decir, 398.387 mujeres graduadas (según datos del Observatorio laboral del Ministerio de Educación Nacional).

Gráfica 4. Titulaciones en Estudios Superiores, por área de conocimiento y sexo. Bogotá 2001-2011.



Fuente: elaborado a partir del Observatorio Laboral para la Educación del MEN.

No obstante, al hacer una revisión desagregada por área del conocimiento del ingreso de hombres y mujeres a la educación superior, empieza a matizarse el aparente acceso equitativo de las últimas. De esta forma, el incremento de la matrícula de las mujeres no ha estado necesariamente asociado a un resquebrajamiento de la histórica división sexual del trabajo, con base en la que su participación en áreas de formación históricamente masculinas, no supera el 30% (Fajardo, Op. cit.).

De acuerdo con los datos del Ministerio de Educación-SPADIES, la socióloga July Fajardo (Ibid.) describe tres tendencias de este panorama:

“a). En áreas como agronomía, veterinaria y afines, el conjunto de bellas artes, y las matemáticas y ciencias naturales: la tendencia es el equilibrio entre hombres y mujeres con porcentajes cercanos al 50%, sobre el total.

b). Las áreas de ciencias sociales, humanidades y las ciencias de la educación presentan una tendencia sostenida a la mayor participación de mujeres. Para el caso de la primera, la diferencia es del 20% a lo largo de los últimos 15 años; y de las segundas, del 30% aproximadamente.

c). En las áreas de arquitectura, urbanismo e ingenierías, en general, son los hombres los principales estudiantes con un diferencia respecto a las mujeres entre el 30% y el 35%.”

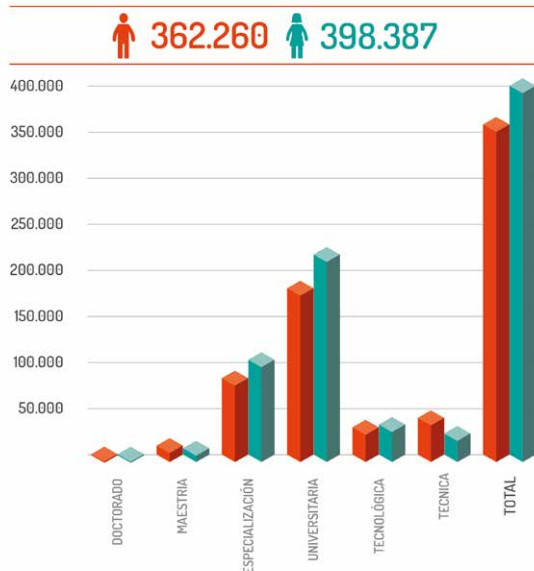
En Bogotá, las tendencias concuerdan con lo que sucede en el país, hay mayor participación masculina en ciencias sociales; y el doble de la presencia femenina en las ciencias de la salud, tal como lo muestra la gráfica anterior.

Según los niveles de formación, la composición por sexo en el mismo período evidencia mayor presencia masculina, en el nivel técnico de formación; y mayor representación femenina en los niveles tecnológico, superior y de especialización. La relación se invierte de manera en los niveles de maestría y doctorado. En el caso de este último, el total de titulaciones en el período fue de 517, con un 63% de las titulaciones de doctorado correspondientes a hombres.



Gráfica 5. Titulaciones en Educación Superior, según nivel de formación por Sexo. Bogotá 2001-2011.

TITULACIONES EN EDUCACIÓN SUPERIOR, SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO. BOGOTÁ 2001 - 2011



Fuente: elaborado a partir de la información del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional.

La educación ha sido asumida por las mujeres como un factor estratégico para su desarrollo personal, su autonomía económica y su inserción en el mundo laboral. Sin embargo, cuando se hace una mirada a los niveles de ingreso de mujeres y hombres recién graduados, se evidencian las condiciones de desigualdad en que les recibe el mercado laboral. Según datos extraídos del Observatorio laboral del Ministerio de Educación Nacional, la brecha de ingresos en recién graduados en el año 2012 era del 13% en Colombia y 16% en Bogotá. Es decir que los hombres recién titulados en cualquier nivel educativo percibían un 16% más que las mujeres con el mismo nivel de titulación. En el caso de las personas que se titulan en estudios universitarios la brecha subió a 18% y en el caso de titulación en maestría la brecha era del 21%.

Si las mujeres son quienes más ingresan y se mantienen en el sistema educativo formal y sus logros educativos son similares y en algunos casos

superiores a los de los hombres, ¿por qué la posición de las mujeres en la sociedad sigue siendo subordinada?, en palabras de Subirats (Subirats, 2012, p.29)

Por qué razón el capital cultural es devaluado, cuando sus portadoras son mujeres; y por qué supone un menor rendimiento económico y un menor prestigio social.

Esta misma autora plantea la existencia de límites sociales a las posibilidades de ascenso de las mujeres (devaluación de su fuerza de trabajo y de su calificación), pero también de límites psíquicos, derivados de un proceso de socialización que configura una personalidad adaptada a la subordinación, a temer el protagonismo y a no exigir el mismo tipo y nivel de gratificación que los estándares masculinos.

Es necesario entonces preguntar cómo se realiza la socialización de las niñas y los niños en la escuela o el colegio, como el escenario más importante en la que comparten en nuestra sociedad. De acá se derivan los aprendizajes, los contenidos, prácticas pedagógicas y de convivencia que ocurren en las instituciones educativas.

1.2 El Sexismo en la Educación

Como se mencionó atrás, la persistencia del sexismo en la educación se evidencia en elementos como el androcentrismo en los currículos, pero sobre todo en las prácticas cotidianas que reproducen estereotipos de género. Si bien éstos se imponen desde la familia, es en la escuela donde se continúan reproduciendo, sumados a los diversos factores que influyen en el proceso de enseñanza y aprendizaje los que perpetúan hasta la edad adulta.

La escuela, al no ser una institución aislada de la sociedad, inculca a las niñas y los niños los valores y normas sociales de quienes los rodean, promoviendo de este modo la óptica de un mundo androcéntrico que deja de lado las necesidades y expectativas de lo femenino. Se recogen en este apartado algunos de los elementos de la indagación cualitativa realizada, que permiten ubicar prácticas y contenidos sexistas en el ámbito escolar.



Contenidos Curriculares y prácticas de aula

“En los libros y discursos educativos no encontramos grandes heroínas, por eso aún se habla de los {padres de la patria} por ejemplo, mucho menos se nombra a filósofas o científicas y esto la primera conclusión que produce es que las mujeres históricamente no han aportado al desarrollo social, económico, científico, cultural y humano de las sociedades, es la primera imagen que las niñas se hacen de sí mismas en su relación con la escuela. Necesitamos entonces de los aportes de la epistemología feminista para explicar y comprender el significado de afirmaciones tales como “La ciencia, un texto discutible y un campo de poder”, desnaturalizar los contenidos androcéntricos que circulan en las escuelas, para evidenciar que las mujeres han sido excluidas de las narraciones históricas y sus aportes han sido invisibilidades y sobre todo para analizar cómo están conformados los discursos de saber-poder y cómo contribuyen a instalar y mantener un orden social de género desigual.” (IDEP, 2013, p.335 y 322).

La baja presencia de las mujeres en los contenidos que se enseñan, se acompañan con prácticas de aula que refuerzan la invisibilidad y menor valor de lo femenino. Prejuicios y estereotipos sobre la poca capacidad de las mujeres para las matemáticas y las ciencias, aún persisten en muchas y muchos docentes, lo que incide en el logro educativo de las niñas en matemáticas, la selección de ciertas profesiones; y en general, en el acercamiento de las niñas a las ciencias.

También se identifican límites personales de algunas niñas en relación con su autopercepción sobre las capacidades para aprender matemáticas.

El acercamiento a instituciones educativas, permitió constatar la circulación de estereotipos de género en varios escenarios en que se desenvuelve la vida escolar. Frente a las posturas y actitudes que se consideran naturales para hombres y mujeres, se reconoce un choque, en los discursos de docentes y estudiantes pues son estigmatizadas tanto las mujeres con características de fuerza, rudeza y sencillez, así como los hombres identificados como delicados, atentos y cuidadosos de la estética.

Otra situación recurrente en las comunidades académicas abordadas, tiene que ver con la ponderación de las capacidades masculinas para las activi-

dades deportivas, asignándolas casi que de forma unánime a los hombres. Algunos docentes reafirman este hecho, pero a su vez, expresan que no han desarrollado estrategias de inclusión de las niñas, jóvenes y mujeres en las actividades deportivas, y que estas sean asumidas como parte integral del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Lo anterior, se complementa con el ejercicio de observación realizado en estos colegios, en donde las canchas y espacios para la recreación son utilizados en su mayoría por hombres, en deportes como fútbol, básquet o voleibol; mientras que las niñas se ubican en las márgenes de las canchas, hablando o jugando sin balón.

En algunos colegios, las niñas y jóvenes identifican como un hecho de violencia, el rechazo del que son víctimas aquellas estudiantes que practican fútbol en la institución. Se asocia la práctica de este deporte al ejercicio de conductas consideradas inapropiadas para las mujeres. De manera similar, se vive el rechazo, por parte de algunos padres de familia al establecimiento de centros de danza y a la presencia de niños en los mismos¹².

Imaginarios y estereotipos de género

En los grupos focales ¹³, estudiantes y docentes identificaron que en las Instituciones Educativas Distritales persisten relaciones machistas entre hombres y mujeres, sostenidas en paradigmas culturales, sociales y políticos que legitiman la desigualdad en razón al género. Afirman que se mantienen ciertos estereotipos que ubican a los hombres en el ámbito público y a las mujeres en el público/privado; además, que refuerzan la responsabilidad absoluta de ellas en el trabajo del cuidado.

Se percibe rechazo por parte de algunos docentes –hombres y mujeres– frente a la necesidad de enfatizar roles y estereotipos tradicionales de género, quienes argumentan razones *naturales y divinas* [Grupo focal do-

¹² Taller con el equipo del proyecto currículo integral 40x40, agosto de 2014.

¹³ Imaginarios y estereotipos de género se abordaron en el proceso de caracterización realizado en 17 instituciones educativas distritales, identificando opiniones de docentes, estudiantes y directivas alrededor de los mismos. Ellos y ellas expresaron algunos imaginarios y estereotipos de género que se encuentran presentes en sus comunidades educativas, así como en las prácticas en la escuela, siendo determinantes en las formas de construcción del sujeto mujer (niña, joven) y del sujeto hombre (niño, joven) en la educación.



centes, Localidad 3, febrero 2014] en cuanto a la repartición de los papeles entre hombres y mujeres.

Hay quienes afirman que las cosas están mal, precisamente, por la búsqueda de las mujeres de una igualdad de oportunidades y derechos. Estas resistencias no son exclusivas del personal docente. En varios equipos técnicos de los proyectos que se implementan por parte de la SED en las instituciones educativas, y en servidoras y servidores del Nivel Central, también circulan ideas entorno al exceso de los discursos de género; y la percepción de ellos como generadores de discriminación hacia las mujeres por el afán de visibilizarlas¹⁴.

En el instrumento “Termómetro de Género”¹⁵, diligenciado en los grupos focales con docentes, se identificó que el 4% de las y los docentes consideran que son *los hombres quienes toman las decisiones y las mujeres deben obedecerlas sin cuestionar*. A su vez, el 8% de las y los docentes encuestados consideran que son *atributos de los hombres la valentía y la aventura; y de las mujeres, la sensibilidad y el romanticismo*. El 17% considera que el espacio de las mujeres es el privado, en el hogar; y su rol natural es la maternidad. Se evidencia la existencia de un estereotipo de masculinidad hegemónica, aislada de la paternidad, entre otros roles.

Se encontró un predominio de los estereotipos y roles tradicionales de género asignados a las mujeres, los cuales alimentan la cotidianidad de discursos y prácticas, en los cuales en los colegios legitiman la exclusión de las mujeres de escenarios para el desarrollo personal, diferentes a la maternidad y al trabajo del cuidado.

Sin embargo, existen rupturas en las nuevas generaciones. Algunos estudiantes, hombres y mujeres, evidenciaron ideas menos tradicionales con respecto a los lugares sociales de cada género, sobre todo las chicas para quienes era importante la educación y resaltan sus capacidades para el estudio. Esta situación no es generalizada, al persistir ideas entorno a que son los hombres quienes trabajan, mientras las mujeres son amas de casa.

¹⁴ Taller con equipo de Talento Humano, Nivel Central, mayo de 2014.

¹⁵ Instrumento de las Naciones Unidas adaptado para el ejercicio de caracterización.

En los colegios que participaron en el ejercicio de caracterización se concluyó que: los hombres son machistas y algunas mujeres también. Ese machismo se reconoce en situaciones como: agresividad y violencias ejercidas hacia las mujeres, el control de la vida de ellas, celos y desconfianza.

Además, en algunas ocasiones, no se permite que las mujeres se expresen, relacionen y decidan con autonomía, lo que minimiza su autoestima.

También se reconoció el machismo en los hogares, cuando en las familias se pone a las niñas a realizar las labores domésticas y a los hombres no; o cuando a las mujeres no se les permite realizar actividades que se le asignan a los hombres, no dándoles dinero a ellas para el cuidado de la familia, o cuando no se permite que generen ingresos, entre otras cosas.

Dentro de los mecanismos de dominación del cuerpo de las mujeres, en razón al género se identificó el uso obligatorio de la falda. Según el IDEP:

“[...] el asunto de la falda en el uniforme para las niñas y las adolescentes deja de ser un asunto neutral e inocente y más bien nos evidencia un mecanismo de control sobre el cuerpo de las mujeres que funciona, como lo que Teresa de Lauretis denomina tecnología del género, como dispositivo de sexualización de las niñas; y por ende, de discriminación.

La falda instauro un sistema sexo-género binario, desde niñas las instituciones escolares las visten con una prenda que restringe sus movimientos, pues correr, caminar o sentarse con esta, implica una relación con el cuerpo distinta en la que el espacio es limitado o en cuantas aulas no hemos escuchado “niña, siéntese bien” so pretexto de la falda. Así mismo esta prenda las exhibe, las dispone a la mirada de otros y a los estudiantes varones les enseña a que ellas están disponibles para ser vistas.” (IDEP, 2013, p.328 y 316).

Esto se corrobora con las opiniones de algunas estudiantes, que expresan sentirse incómodas y expuestas con el uso de la falda a una violencia sexual hacia ellas; además, les restringe el movimiento libre. Sin embargo, hay un discurso de las estudiantes en el que predomina el gusto por el uso de la



falda como algo estéticamente agradable para ellas, cuestionando el hecho de que las agredan por llevar este tipo de prendas.

Uso del Espacio y Género

Con los y las estudiantes, se hizo un ejercicio de identificación de sitios inseguros en el colegio, en los cuales se mencionan los baños y corredores.

El hecho de que la descripción de los eventos de violencia sexual se limite a su asociación con escenarios en los que hay actos que son censurados de forma global por la institución, habla de un bajo nivel de movilización específica entorno a la sexualidad de los y las jóvenes, sin considerar sus diferencias y matices, ni la exploración de la sexualidad entre niñas/niños y jóvenes.

En síntesis, estas narrativas revelan una baja capacidad para identificar y documentar estos hechos sin aglomerarlos con otras situaciones de riesgo, convirtiéndolos en episodios anecdóticos, frente a los que no se toma ningún tipo de medida.

Esto mismo ocurre con otros lugares del colegio, sentidos como fuera del control institucional “El tercer piso, porque la entrada es fea, es muy solo y pueden pasar muchas cosas sin que los profes se den cuenta”. [Taller con estudiantes, Localidad 15, marzo 2014].

En otro colegio, con respecto a esta aglomeración de problemáticas, de acuerdo a las sanciones sociales e institucionales frente a ciertas prácticas, aparece la asociación entre sitios fuera de control y la discriminación y segregación espacial hacia niñas y jóvenes con orientaciones sexuales no normativas.

En un gran número de los colegios, las mujeres identifican un uso limitado de buena parte de los espacios de la planta física de la institución, sobre todo de los escenarios de disfrute común, como las canchas. De esta forma uno de sus lugares de juegos, en el que practican fútbol, son los pasillos pues sólo allí se sienten seguras (andan descalzas); contrario a los episodios de violencia y agresión por parte de sus compañeros en las canchas.

Pese a esto, los pasillos también son identificados como sitios de riesgo por algunas, dado que allí son víctimas de manoseo. Los espacios que colindan con la institución (parque, cancha sin delimitación frente al espacio público) son percibidos como lugares inseguros, en los que son objeto del morbo, por actores ajenos a la institución educativa.

1.3 Participación y representación de las niñas y mujeres en los espacios de decisión

Existe un Sistema Educativo de Participación Distrital, mediante el cual hay mecanismos que facilitan y cristalizan la participación de la comunidad educativa en las instancias del gobierno escolar y en los órganos de representación de los colegios, así como de sus delegaciones para la constitución de las Mesas Locales y Distritales. Pese a ello, la participación como derecho, capacidad y necesidad humana amerita reflexiones, revaloraciones y reacondicionamientos, toda vez que una preocupación del Plan Sectorial vigente lo constituye la Educación para la Ciudadanía y la Convivencia como eje transversal a todo el accionar de la SED, durante la Bogotá Humana ¹⁶.

1.3.1 Sistema de participación en la educación de Bogotá

Se estableció por el Decreto 293 de 2008, como desarrollo del Plan Sectorial de Educación: Educación de Calidad para una Bogotá Positiva 2008-2012. El Sistema instituyó diversos organismos correspondientes a los estamentos educativos: docentes, estudiantes, madres y padres, egresados y egresadas, siendo el Gobierno Escolar la máxima autoridad de representación del colegio.

En las localidades, se constituyeron las Mesas de Política Educativa Estamentales y el Concejo Consultivo Local de Educación. Las instancias locales se proyectan al Concejo Consultivo Distrital, como máximo órgano Distrital para asesorar, proponer y hacer seguimiento a la política educativa de la Capital.

¹⁶ Este apartado retoma el documento “Estrategia para impulsar la participación de las niñas y las mujeres en los espacios de decisión y representación de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá”, elaborado por Imelda Arana Sáenz.



Las Mesas Estamentales y los Consejos Consultivos se crearon para promover la organización y la participación del Sector Educativo, entorno a los temas centrales de Política Educativa como son: la formulación y el seguimiento de los Planes de Desarrollo en su componente educativo, la consulta para la construcción de los Planes Sectoriales, la construcción de los Planes Educativos Locales; y en los colegios los Proyectos Educativos, así como la incidencia en los Foros Educativos.

Una vez conformado el gobierno escolar y las otras instancias de representación de los estamentos en cada colegio, estas eligen a sus representantes para las mesas estamentales de Política Educativa de la localidad, las cuales son espacios para que cada estamento delibere, proponga y haga seguimiento al desarrollo de la Política. Las mesas eligen representantes para conformar el Consejo Consultivo Local, máxima instancia en la localidad para orientar y coordinar la implementación de la Política Educativa; y los veinte Consejos Consultivos Locales, eligen sus representantes al Consejo Consultivo Distrital ¹⁷.

1.3.2 Panorama de la participación-representación en los órganos de Gobierno Escolar 2011-2014

RECTORÍAS

El registro que reporta la Dirección de Participación –DP– sobre la conformación de los órganos de gobierno escolar en los colegios Distritales, en el período 2011-2014, muestra un alto número de docentes mujeres en cargo de rectora, con tendencia a la paridad en la distribución de rectorías entre hombres y mujeres.

Pese a que en julio de 2014 el Distrito tenía 33.458 docentes, distribuidos así: 23.389 mujeres (69,9%) y 10.069 hombres (30,1%), las rectoras se sintieron subrepresentadas con respecto a los rectores, en un 20%, confrontando la información de los últimos cuatro años. Esto indica que

¹⁷ La Resolución No.4491 del 20 de noviembre de 2008, establece la composición, la organización y la regulación de las Mesas Distritales de Política Educativa y define la composición de los Consejos Consultivos Locales de Política Educativa de los que trata el Decreto 293 de 2008. El Acuerdo No.04 de 2000 del Concejo de Bogotá, crea los Comités de Convivencia en los establecimientos educativos, los cuales se instalarán dentro de los primeros sesenta (60) días del calendario escolar. El Acuerdo No.166 de 2005 del Concejo de Bogotá, establece elección de Vigías Ambientales Escolares y del Comité Ambiental Escolar.

la percepción de los docentes hombres, con respecto a la organización y dirección de la vida escolar, prima sobre una perspectiva de las mujeres. Ello no determina eficiencia, calidad o adelanto social en la conducción del colegio, pero sí plantea la supervivencia de rasgos de distribución sexual del trabajo, donde las mujeres siguen siendo ejecutoras de las labores que dirigen los hombres.

También habría que considerar las características y procedimientos de convocatoria y selección de aspirantes al cargo, los contextos del trabajo a realizar, en correspondencia con posibles dificultades que en razón de obligaciones familiares puedan dificultar el acceso de las educadoras a los concursos al cargo de rectoría, y por tanto crear situaciones de exclusión o autoexclusión de las docentes; por lo que se considera en el presente Plan.

En el consolidado de registro de rectorías en la Dirección de la Participación se observó para los años 2011-2014, lo siguiente:

Tabla 3. Rectorías según género en colegios Distritales. Bogotá 2011- 2014.

AÑO	TOTAL RECTORAS y %	TOTAL RECTORES y %
2011	80 (60,2%)	53 (39,8%)
2012	130 (50,6%)	127 (49,4%)
2013	107 (52,7%)	96 (47,4%)
2014	127 (44,7%)	157 (55,3%)

Fuente: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales.

CONSEJOS DIRECTIVOS

Para el caso de la constitución de los Consejos Directivos de los Colegios Distritales se ha registrado en la Dirección de Participación la presencia de mujeres y hombres entre todos los estamentos que tienen presencia en ese consejo: rectores, docentes, estudiantes, madres y padres, egresadas y egresados, y sector productivo, entre los años 2011 y 2013 así:



- ❑ 2011 - 329 mujeres (51,2%) y 313 hombres (48,8%).
- ❑ 2012 - 943 mujeres (52,3%) y 861 hombres (47,7%).
- ❑ 2013 - 464 mujeres (59,7%), 304 hombres (39,1%) y 9 intersexuales (1,2%).

Por la información obtenida se podría señalar una tendencia al incremento de las mujeres representantes de los diferentes estamentos de la comunidad educativa en los Consejos Directivos de los colegios Distritales, entre 2011 y 2013. Sin embargo, si se considera que tanto en los grupos de docentes como en el de madres/padres de familia y tutores, las mujeres constituyen un porcentaje mayor, estaríamos hablando de una subrepresentación de las mujeres de estos estamentos en el órgano de gobierno, que decide sobre la orientación académica, organizativa y administrativa del colegio.

De otra parte, falta un estudio cualitativo de fondo acerca de los asuntos, perspectivas, fundamentaciones sobre las que interviene cada integrante del Consejo, así como del reconocimiento y apropiación por parte de estos órganos de poder de las opiniones y propuestas que presentan hombres-mujeres, estudiantes-docentes, rectores-estudiantes, madres/padres-docentes, entre otros, no sería pertinente hacer más conjeturas, al respecto.

Lo que sí es claro, es que en la interacción social y política en un ámbito de interseccionalidad sexo-edad-estamento, y en el marco de una cultura organizacional con esquema patriarcal, donde ser hombre, tener mayor formación académica, proceder de familia de ingresos altos y ser persona adulta, da más valor y autoridad a las voces masculinas. Así, no es creíble asimilar un incremento porcentual en la representación femenina en los ámbitos de poder como el Consejo Académico, con el avance de la equidad en participación. Es decir, que no implica aumento representativo.

CONSEJOS ACADÉMICOS

En los Consejos Académicos, conformados por el rector o la rectora y docentes de las diferentes áreas, en los años 2011 y 2012 para los cuales se tiene una base de información total de colegios y localidades, se observa una presencia mayoritaria de mujeres con respecto a los hombres; sin

embargo esa mayoría disminuye cuando se trata de rectoras y rectores. En los años mencionados los Consejos Académicos de los colegios Distritales estuvieron representados por sexo así:

- ❑ 2011: 1915 mujeres (59,9%) y 1279 hombres (40,1%).
En el estamento de rectores la distribución es de 56,7% a 43,3%, en el de docentes de 60,6% a 39,4%, respectivamente.
- ❑ 2012: 1292 mujeres (60,2%) y 853 hombres (39,8%).
En el estamento de rectores, la distribución es de 57,4% a 42,6%, y en el de docentes de aula de 60,8% a 39,2%, respectivamente.
- ❑ 2013: 722 mujeres (60,2%) y 477 hombres (39,8%).

De esos datos se puede decir que, si bien hay una alta presencia de docentes mujeres en los Consejos Académicos, correspondiente a la mayoría de mujeres en esta profesión, un análisis muestra la división del trabajo, donde a más alto cargo en el escalafón directivo disminuye la proporción de mujeres; y en todos los casos, se presenta subrepresentación de las mujeres en relación con la presencia de mujeres y hombres en la planta docente, en el rol de docentes de aula.

En la segunda parte de este apartado se ahonda sobre la dimensión organizacional y la composición por sexo de los y las trabajadoras de la SED.

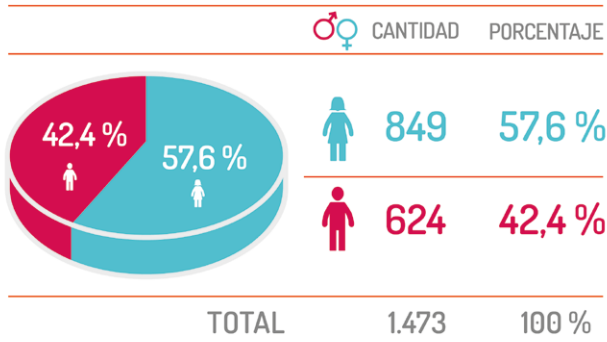
CONSEJOS DE ESTUDIANTES

Es una realidad la participación paritaria de mujeres y hombres como representantes en los consejos de estudiantes, lo cual muestra que las estudiantes están dispuestas a hacer parte de la organización estudiantil y con ello a ejercer liderazgo y a la existencia de ambientes más favorables a esa participación en los colegios Distritales.



Gráfica 6. Distribución por sexo en Consejos de Estudiantes, 2013.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN CONSEJOS DE ESTUDIANTES, 2013.



Fuente: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales – SED Bogotá (2013).

No obstante esta representación numérica, hablaría de una mayor presencia de mujeres, pero aún así, es importante realizar estudios acerca de si estamos ante una verdadera representación o una inclusión¹⁸. De las estudiantes en espacios donde puede estar sucediendo que la incidencia, el impacto, el peso, de sus ideas, intereses y necesidades sean menores que en el caso de sus pares hombres.

Igualmente habría que observar cuáles son las posibilidades de las estudiantes de ser parte de actividades académicas, o de pertenecer a clubes, proyectos, grupos deportivos de fútbol, baloncesto o de jugar en campeonatos; programas artísticos, en los cuales cante o integre grupos musicales; juveniles, como en el caso de barras y parches, las cuales cuando se trata de actividades fuera del colegio, limitan la participación de las niñas y adolescentes, en otras palabras no las dejan ir, ni participar. Por esta razón cabría la pregunta ¿Eso podría dejar a las escolares con menor opción que las de sus compañeros? Y, ¿a ellas se acogen?

¹⁸ La inclusión hace referencia a una concepción pasiva de la representación política, que supone que los y las representantes, quienes comparten ciertas características con el electorado, los representan por ese simple hecho. En ese sentido la sola presencia de mujeres, ya estaría planteando la representación de ellas. Una concepción más compleja, es la representación sustantiva, la cual supone una construcción de intereses colectivos que son los que se representan en órganos de elección. En relación con las mujeres se diría que se construyen los intereses de género y estos son los que se representan.

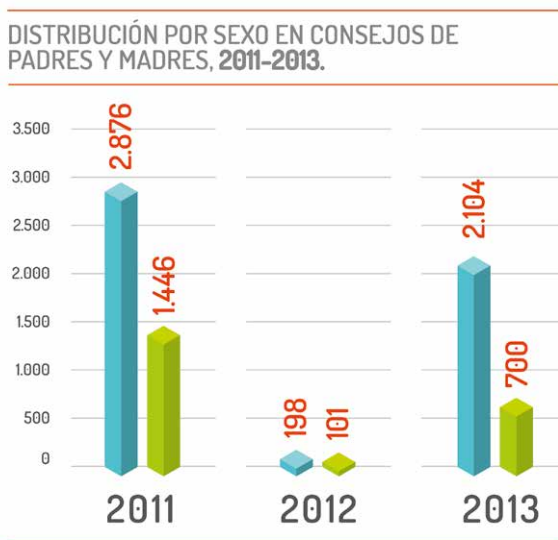
CONSEJOS DE MADRES - PADRES

No es extraño que sean las mamás y no los papás quienes asistan a las reuniones y demás asuntos relativos a las obligaciones familiares con los colegios; al igual que al acompañamiento y apoyo de sus hijos en la realización de las tareas escolares, es decir que los consejos, asociaciones, reuniones y escuelas de padres, sean en realidad de madres.

Lo anterior puede explicar el por qué en la Gráfica 7 que registra la distribución por sexo en los Consejos de madres-padres, las madres constituyen las dos terceras partes en los años 2011 y 2012; y la cuarta parte en el 2013.

No obstante esta realidad, cabría hacer estudios cualitativos que permitan conocer las características de la participación diferencial de hombres y mujeres en estos Consejos, la incidencia de unos y otras en las determinaciones fundamentales que afectan o intervienen en la vida institucional de cada colegio.

Gráfica 7. Distribución por sexo en Consejos de Padres y Madres, 2011-2013.



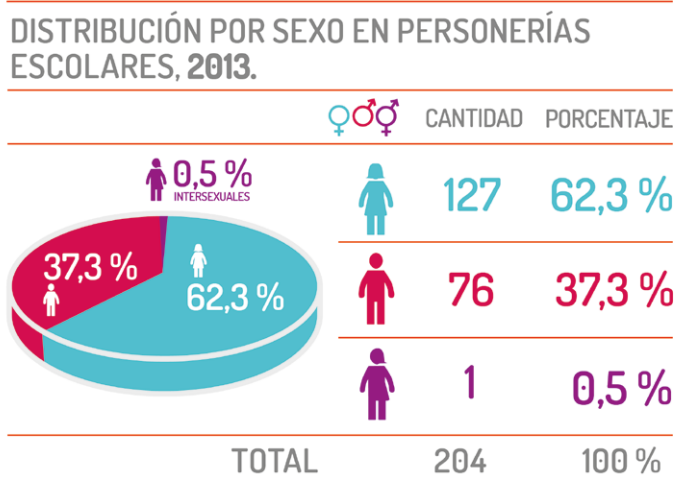
Fuente: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales – SED. Bogotá, D.C., 2013.



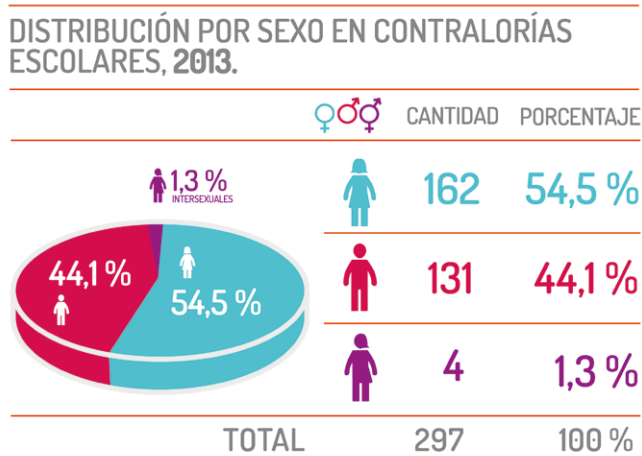
PERSONERÍAS Y CONTRALORÍAS ESCOLARES

Lamentablemente no ha sido posible obtener información de años anteriores, que permitan contrastar los únicos datos registrados en el Nivel Central de la SED Bogotá sobre los cargos de Personería y Contraloría escolar. Con esta información, resulta casi irrelevante mencionar que la Personera o el Personero velan por la garantía de derechos y el cumplimiento de los deberes del estudiantado, mientras la Contralora o el Contralor velan por el adecuado uso de los recursos y bienes del colegio; aspecto que de contar con información de más de un año, posibilitaría hacer un estudio sobre el mismo, no obstante se tiene conocimiento de la presencia de chicas en estos cargos, para lo cual valen las mismas observaciones hechas para el caso de la representación en los Consejos Estudiantiles.

Gráfica 8. Distribución por sexo en Personerías Escolares, 2013.



Fuente: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales – SED. Bogotá, D.C., 2013.

Gráfica 9. Distribución por sexo en Contralorías Escolares, 2013.

Fuente: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales – SED. Bogotá, D.C., 2013.

1.4 Violencias contra las niñas, jóvenes y docentes de los colegios Distritales

Las violencias contra las mujeres son consideradas una de las principales problemáticas que afecta la vida, cuerpos y derechos de las mujeres y las niñas. Si bien no debería hacer parte de la reflexión sobre la vida escolar, la escuela es uno de los ámbitos públicos en los que más se presentan estos hechos hacia niñas y jóvenes, precedida por la familia.

En algunos casos, es perpetrada por diversos actores de la comunidad educativa, este tipo de violencias son producto de las relaciones de poder asimétricas y autoritarias, que existen en la escuela y afectan la integridad, dignidad y autonomía de las mujeres y niñas.

La Ley 1257 de 2008¹⁹ establece que las violencias contra las mujeres son aquellos actos u omisiones que causen “muerte, daño o sufrimiento físico,

¹⁹ “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento

sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”. Igualmente señala que esta violencia se presenta a través de modalidades que varían según sus características: física, psicológica, sexual, patrimonial y económica ²⁰; y según el lugar donde ocurre: ámbito privado y ámbito público ²¹.

Para presentar la ocurrencia de violencias hacia las mujeres, niñas, jóvenes y adultas vinculadas a los colegios Distritales, se realizó un acercamiento a estos tipos de violencias ²², a través del reporte de 2013 del Sistema de Alertas de la Estrategia de Respuesta Integral para la Orientación –RIO– ²³.

Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

20 Según la Ley 1257 de 2008, estas violencias hacia las mujeres son consideradas como física en cuanto al “riesgo disminución de la integridad corporal de una persona”; sexual cuando ocurre una “acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico, verbal, o participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal”; económica o patrimonial cuando sucede algún hecho de “pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer” (artículo 3º).

21 Según la Convención de Belém do Pará, la violencia ocurrida en el ámbito privado es aquella que tiene lugar dentro de la familia o unidad doméstica, o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. En el ámbito público ocurren aquellas violencias que tienen lugar en la comunidad, la escuela, el trabajo, establecimientos públicos, calles y organizaciones sociales, entre otros lugares.

22 En la parte inicial del texto se hace referencia al reporte del Sistema de Alertas de la estrategia RIO en cuanto a otros hechos como el abandono y la negligencia, sin embargo, en los apartes posteriores no se realizará mención a estos hechos pues el análisis se concentra en los hallazgos en violencia física, sexual, psicológica encontrados en la caracterización junto con el reporte de RIO.

23 Es importante señalar que el Sistema de Alertas es alimentado por orientadores y orientadoras de los colegios Distritales. Se reportan en ella 7 grandes módulos: 1. Accidentalidad: cualquier tipo de accidente que afecte físicamente a niños, niñas y adolescentes, NNA; 2. Necesidades Educativas Transitorias: problemas de comportamiento, motriz, visual, auditiva que por medio de atención y tratamiento se pueden superar; 3. Abuso y violencia: cualquier hecho violento de tipo II y III según lo estipulado por la ley 1620 en el marco de las seis violencias (sexual, psicológica, económica, física, abandono y negligencia); 4. Conducta Suicida: cualquier NNA que presente signos o factores de riesgo en suicidio; 5. Deserción escolar: cualquier NNA que falte de manera injustificada por más de 10 días hábiles; 6. Consumo de

También a los hallazgos de las relatorías de las actividades de caracterización realizadas en colegios Distritales por el Equipo de Género durante el primer semestre de 2014.

Con base en esta información, se confirmó que, pese a los esfuerzos sociales e institucionales para eliminar y prevenir las violencias hacia las mujeres, persiste la ocurrencia de esta problemática en el ámbito escolar y privado como la familia principalmente hacia niñas, jóvenes y adultas que se encuentran vinculadas al sistema educativo Distrital. Tanto en la familia como en la escuela, las violencias contra las mujeres suponen manifestaciones particulares de acuerdo a una diversidad de factores identificados en este aparte del documento. Según la información secundaria y primaria recolectada, se pueden realizar las siguientes aseveraciones:

- ❑ Las violencias afectan principalmente a las mujeres y niñas; y en particular, a las de 15 a 31 años. Aumentan progresivamente desde la niñez hasta su juventud y disminuyen con la entrada de la adultez. El tope más alto de hechos ocurridos se registra de los 14 a los 17 años. En la niñez, es mayor el número de víctimas de violencias niños que de niñas.
- ❑ Es mayor el reporte de hechos de violencias hacia las mujeres en la mañana, menor en la tarde y disminuye en la jornada nocturna y completa.
- ❑ Los principales agresores de las niñas son el padre, la madre, estudiantes, desconocidos; y otros tipos de agresores hombres pertenecientes a la familia.
- ❑ El hogar es el lugar en donde más se presentan estos hechos de violencia, seguido por el sitio de estudio y un número menor de hechos en la vía pública y otros lugares.
- ❑ Ocurren principalmente en las Localidades de San Cristóbal, Rafael Uribe Uribe, Bosa y Engativá, seguidas por Usme, Kennedy, Ciudad Bolívar, Suba y Tunjuelito.
- ❑ La violencia física, económica y el abandono afectan a un número similar de mujeres y hombres. La violencia emocional y la negligencia afectan a un mayor número de hombres que de mujeres. En palabras

Sustancias psicoactivas: son los casos en los cuales exista un reconocimiento personal como familiar del evento (no se puede reportar por presunción); 7. Gestación en adolescentes: todas aquellas mujeres que se encuentren en estado de gestación y presenten su certificación médica a la institución educativas. Para 2013 un 97% de los colegios estaban reportando al Sistema de Alertas. Durante 2014 el 100% de las instituciones educativas Distritales.

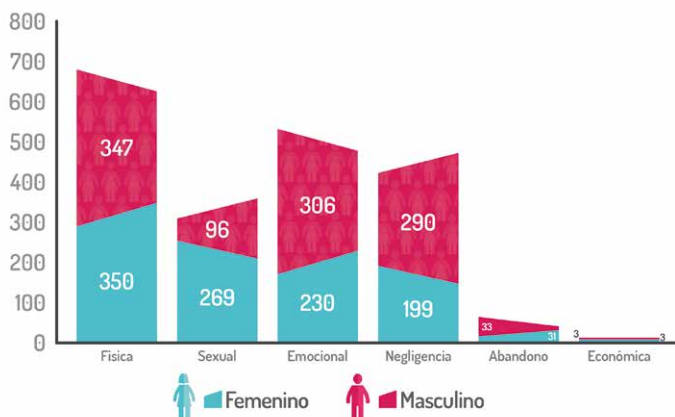


de una estudiante: hacia las mujeres “en el colegio se ven situaciones de maltrato verbal y físico, así como matoneo que es ejercido incluso a adultos” (Taller con estudiantes, Localidad 13, febrero 2014). “(...) a una la empujan, la agreden verbal y físicamente. Hay acoso por parte de los profesores.” (Taller con estudiantes, Localidad 5, febrero 2014).

- ❑ La violencia sexual ocurre a un mayor número de mujeres en comparación con los hombres, de 5 a 14 años; y en los grados 5° y 6°, por parte de agresores desconocidos y hombres de la familia como el padrastro, el padre, el primo, el tío y el abuelo. Un número alto de hechos ocurre en el hogar y en el sitio de estudio. Se reportan en su mayoría en las Localidades de Bosa, San Cristóbal, Rafael Uribe Uribe, Engativá, Usme, Kennedy y Ciudad Bolívar. Las mujeres manifestaron diversos actos violentos contra su integridad sexual, principalmente el acoso sexual y el enamoramiento.
- ❑ La violencia física ocurre a un número similar tanto de hombres como de mujeres. Afecta a un mayor número de mujeres de 15 a 31 años en la jornada de la mañana y la tarde, en especial en secundaria. Es perpetrada en su mayoría por el padre, madre, estudiantes y desconocidos, en las Localidades de San Cristóbal, Engativá, Bosa, Usme, Tunjuelito y Kennedy.
- ❑ La violencia emocional afecta a un menor número de mujeres que de hombres, en edades de 15 a 31 años. Se produce en educación secundaria en sus hogares y sitios de estudio. Un importante número en los grados 6° y 9°. Los agresores son integrantes de sus familias o integrantes del ámbito educativo, en las Localidades de Bosa, Engativá, Rafael Uribe Uribe, San Cristóbal y Suba.

Según el Sistema de Alertas –SA–, de la Estrategia RIO, en 2013 se reportaron 2.157 hechos de violencia o maltrato. Entre estos, 1.082 ocurrieron contra las mujeres y 1.057 hacia hombres, lo cual confirma que las violencias afectan principalmente a las mujeres. Pese a que la brecha entre los dos géneros no es amplia, corresponde a 25 hechos reportados por dicho Sistema y es posible identificar particularidades, de acuerdo al género en el sistema educativo.

Gráfica 10. Violencias en Colegios Distritales según género, 2013.



Fuente: Reporte Sistema de Alertas-RIO 2013. Elaboración Equipo Género, SED, 2014.

Haciendo referencia a los hallazgos identificados en los colegios en los que se realizaron las actividades de caracterización, se evidenció la ocurrencia de por lo menos un tipo de violencia hacia las mujeres, entre ellas: estudiantes, docentes y otras de la comunidad educativa. Aunque en algunos afirman que al interior del colegio no ocurren violencias hacia las mujeres, en el desarrollo de las actividades se evidencia que aunque no se identifiquen por los actores de la comunidad educativa, sí suceden en la escuela, en la familia y en otros ámbitos de la sociedad.

Por ejemplo, aunque no se reconoce la violencia económica, se menciona que: *las mujeres a pesar de ser responsables de conseguir el sustento, siguen siendo las responsables de los oficios domésticos* (Grupo Focal Docentes, Localidad 17, abril 2014), lo cual se relaciona con una distribución inequitativa del trabajo del cuidado en las familias y confirma la ocurrencia de este tipo de violencia aunque no sea mencionada o reconocida de manera explícita. De manera similar ocurre con otros tipos de violencias identificadas en los colegios.

Algunas docentes afirmaron en los grupos focales, que la forma violenta con la que se relacionan las y los estudiantes se debe a altos niveles de violencia física y emocional que se presenta en las familias, situación que en algunas ocasiones se mezcla con sustancias psicoactivas, delincuencia

común, o con delitos como hurto, prostitución, entre otras problemáticas del contexto familiar y social ²⁴.

En la Localidad de Antonio Nariño, por ejemplo, se identificaron riesgos hacia las mujeres en el entorno escolar, particularmente en la zona conocida como el Restrepo, debido a la presencia de talleres de mecánicos y bares que traen consigo hechos de violencia sexual como el *morboseo* ²⁵ a las jóvenes y otros sucesos, como el consumo de psicoactivos.

En las jornadas nocturnas, las estudiantes y docentes afirmaron que, por ejemplo, *“a las mujeres que trabajan de noche las persiguen, no sólo al lado del colegio sino en otros lugares”* cercanos al colegio (Taller estudiantes, Localidad 13, febrero de 2014).

Los docentes (hombres) permanentemente ejercen violencia mediante chistes ofensivos que afectan la dignidad de las mujeres; e incluso las ofenden con expresiones puestas en femenino. Las docentes resaltan que ante los comentarios displicentes, ellas responden con agresividad, lo cual es visto como negativo. También se estigmatiza a las docentes que impulsan acciones sobre género como *“feministas recalcitrantes que odian a los hombres”* (Grupo Focal docentes, Localidad 5, febrero 2014).

Tanto en el ejercicio de cartografía, como en los talleres con estudiantes, manifiestan que las canchas son usadas por hombres, esto es una expresión de exclusión y de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. Las estudiantes expresan la dificultad para acceder a estos espacios y algunos colegios, sólo lo usan los hombres.

Como lo afirmó un grupo de estudiantes: *“Los hombres no dejan que las mujeres jueguen fútbol en las canchas”* (Taller con estudiantes, Localidad 16, abril de 2014).

24 Por ejemplo en la Localidad de La Candelaria una docente afirma: “Muchas madres del sector trabajan en prostitución, y los niños y niñas presentan altos niveles de maltrato físico y verbal, y esto se refleja en la manera como se relacionan en el colegio entre sí; muchas de las vivencias familiares están relacionadas con drogas, y esto se refleja en el Colegio, esto es difícil de cambiar desde la Institución”. (Grupo focal Docentes, Localidad 17, Abril de 2014).

25 El “morbosear” es utilizado por las estudiantes en forma reiterada para hacer alusión al morbo, a miradas incómodas, palabras con contenido sexual que en ocasiones se asimilan a los piropos, pero que evidencian formas de violencia simbólica y directa contra las mujeres.

“La discriminación contra las mujeres se da por ejemplo en la cancha, con las humillaciones, con que no las dejan meter, hay chinas a las que les gusta jugar fútbol y no las dejan... o que les gritan cuando se van a meter a algún lugar, que boba, que estúpida, las empujan, les cogen el pelo.” (Taller con estudiantes, Localidad 12, febrero de 2014).

Las violencias entre mujeres en algunos colegios son una de las preocupaciones de las directivas. En algunos colegios las consideran como una de las principales problemáticas de género, resultado de un proceso de empoderamiento mal canalizado en las estudiantes. Además las consideran por un lado, como hechos que “no son propios” de su deber ser: delicadas, conciliadoras, poco dadas al conflicto; y por otro lado, se piensa que no está bien que se comporten como un hombre.

En suma, son insuficientes las investigaciones y diagnósticos relacionados con las violencias hacia las mujeres que ocurren en los colegios; así mismo es deficiente su abordaje. De esta manera, las estrategias de transformación de estos episodios no se encaminan a repensar las relaciones de convivencia entre mujeres, así como los vínculos erótico/afectivos que construyen con sus compañeros hombres, sino que se concentran en un “llamado al orden” frente a lo que se espera de su conducta.

Entre las soluciones que se presentan en los colegios para la gestión de conflictos y frente a las violencias hacia las mujeres, se identifica el uso mismo de la violencia como acto de “defensa” por parte de las mujeres.

“Muchas veces las mujeres les pegamos calvazos a los hombres, pero más que todo lo hacemos para defendernos”, “nos defendemos insultándolos” (Taller con estudiantes, Localidad 16, abril 2014), “peleando, acudiendo a directivas, docentes y orientadoras/es o dialogando” (Taller con estudiantes, Localidad 15, marzo 2014).

Junto con las violencias, varias estudiantes afirmaron que se remiten a las directivas, a los acudientes, o incluso, recurren a la expulsión, cuando las primeras no funcionan.



En muchos colegios coinciden en que, acudir a las directivas no es efectivo, pues no escuchan o no toman en cuenta las problemáticas, o en ocasiones, las medidas que se toman frente a cada situación son insuficientes y por ello continúan. Señalaron que en algunas ocasiones “no pasa nada” (Talleres con estudiantes, Localidades 2, 5, 6, 3 y 17, de febrero a abril de 2014) o prefieren no acudir a docentes y directivas ante respuestas desfavorables que podrían recibir:

“Les contamos a nuestros amigos, pero no a los profesores porque ellos nos regañan” (Talleres con estudiantes, Localidad 6 febrero de 2014). Frente a ello, una de las soluciones propuestas mencionadas es “poner en funcionamiento un mediador que tenga conocimientos sobre el contexto escolar y capacidades de gestionar conflictos en los colegios.” (Taller con estudiantes, Localidad 19, marzo de 2014).

Los hechos de violencias hacia las mujeres, en general son justificados por la comunidad educativa mediante la atribución de la responsabilidad de su ocurrencia a las mujeres víctimas, bien sea por actitudes de ellas que provocaron los hechos o por no generar reacciones o acciones de defensa frente a las situaciones de violencias.

A su juicio, algunas mujeres *“no se hacen respetar”*, o *“de pronto la niña era prostituta”*. Afirman también que *“hay mujeres a las que les gusta eso”*. Ello evidencia, una vez más, los mecanismos sociales de naturalización y tolerancia de la violencia contra las mujeres: se disminuye la responsabilidad del agresor, al igual que la sanción social de los hechos, además del compromiso que tiene la comunidad educativa: docentes, directivas e integrantes de las familias en su prevención y erradicación ²⁶.

1.5 Ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos

26 Como ejemplo resaltamos una situación presentada en el ejercicio de observación en un grupo focal con docentes. Se identificó el desinterés y subvaloración que para un docente tiene la violencia contra las mujeres: en el momento en que una docente compartía su experiencia personal sobre una relación de pareja en la cual su esposo ejercía violencia física hacia ella, este docente de educación física se ríe y afirma “ella lo provocó”.

Este apartado hace referencia al fenómeno del embarazo en adolescentes y su respuesta desde el Sector Educativo, al abordaje de la educación para la sexualidad a través de los Programas de Educación Sexual –PES– y al fenómeno de las orientaciones sexuales no normativas que se identificaron como una situación de interés para la comunidad educativa.

1.5.1 Adolescentes gestantes

La gestación y la maternidad en adolescentes, las sitúa como un problema social que refleja la trampa de la pobreza y otras perspectivas, como fenómeno social con múltiples causas, que se relaciona con el control sobre la sexualidad y el cuerpo de adolescentes y jóvenes” (Mejía, 2012, p.11). Para los habitantes de Bogotá es una prioridad el abordaje de este fenómeno no sólo porque implica el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, sino porque además concentra la autonomía de las jóvenes y la desigualdad de oportunidades para desarrollar sus capacidades y el derecho a vivir una vida libre de violencias, entre otros.

La Secretaría de Educación, de manera transversal con otras entidades de Distrito, registra el número de embarazos en adolescentes ²⁷ en la ciudad y el subregistro es alto, si se compara con el registro de nacido vivo de la Secretaría Distrital de Salud. El trabajo que se realiza es mancomunado con los grupos de seguimiento materno-perinatal en las localidades de la ciudad, donde incluso se verifica que algunas madres menores de edad, no acuden a las instituciones de salud, por temor a que les quiten sus hijos, por la familia y “el qué dirán”. Incluso se han realizado alianzas entre las entidades para poder ubicarlas y orientarlas en su embarazo, alumbramiento y posterior acompañamiento con sus hijas e hijos.

Se hace visible el esfuerzo de la SED durante el 2014 para posicionar el Sistema de Alertas en todos los colegios oficiales del Distrito. En los años 2011 y 2014 hubo un incremento en el reporte de casos al módulo “gestación”, ya que en el 2011 los colegios reportaron 231 casos, se considera que hay subregistro; y en el 2014, se pasó a 1.541, lo que implica que no necesariamente aumentó el número, sino que se mejoró el reporte de los mismos.

²⁷ La Secretaría Distrital de Salud en el RUAF (Registro Único de Afiliados) contempla un módulo de nacimientos y defunciones en el que se registran los nacimientos vivos en menores de 19 años.



La Gráfica 11 presenta el número de estudiantes adolescentes en gestación, reportadas al Sistema de Alertas entre 2012 y 2014.

Gráfica 11. Número de estudiantes gestantes, 2012 – 2014, SED.



Fuente: Sistema de Alertas, SED.

De acuerdo con el reporte de enero a diciembre de 2013, el Sistema de Alertas identificó que Bosa, Usme, San Cristóbal, Rafael Uribe Uribe y Ciudad Bolívar son las Localidades con mayor número de casos, estando por encima de 140 cada una. Cuatro de las mencionadas Localidades coinciden, en el mayor número de casos con el reporte de Secretaría Distrital de Salud, que abarca a estudiantes de colegios privados y jóvenes desescolarizadas.

Al analizar por edad y ciclo educativo, el mayor número de casos se presenta en el Ciclo IV, que corresponde a los grados Octavo y Noveno, lo que coincide a su vez con el promedio de edad en el que se ubican la mayor parte de los embarazos reportados: inicia con 181 casos a los 15 años, 365 a los 16 años y 396 a los 17 años, y desciende en los 18 años, con 180. Preocupa la existencia de 1 caso a los 10 años, 2 a los 12 años y 15 a los 13 años, porque se asume como una situación de abuso sexual. Los casos por estratos, muestran que el 2 tiene el más alto número de casos son 608, seguido por el 3 con 206 y el 1 con 147 casos.

En cuanto a la información recopilada en el marco del proceso de caracterización primaria en 17 colegios del Distrito, la mayor parte de las referencias

frente al tema se centró en los factores asociados a la deserción y permanencia de las estudiantes durante o después del proceso de gestación: se mencionaron varios casos de jóvenes que no pudieron continuar con sus estudios después del embarazo, o que tuvieron dificultades para retomarlos cumplido el tiempo de incapacidad médica post-parto, debido a barreras impuestas tanto por docentes como por las directivas de los colegios.

Estas situaciones evidencian la necesidad de establecer lineamientos institucionales encaminados a facilitar el cumplimiento del marco normativo que protege el Derecho a la educación de las jóvenes gestantes y madres.

La baja regulación de procedimientos de nivelación de las estudiantes a su regreso, el desconocimiento en las niñas y jóvenes de la existencia de Redes Distritales de apoyo en términos de servicios de cuidado y oportunidades económicas, constituyen vacíos institucionales que terminan por enfatizar las desigualdades de género, presentes en la sociedad, que agrava las barreras socioeconómicas y culturales existentes fuera del ámbito educativo.

Algunas docentes expresaron su preocupación por la inexistente conexión entre los colegios y servicios de sala-cuna/ jardines infantiles a los que puedan acceder de manera prioritaria las jóvenes madres, en lugares cercanos a la institución en la que estudian, como un mecanismo para mitigar su deserción después del parto.

Las barreras de permanencia para las jóvenes madres se construyen a partir de estereotipos frente a la maternidad y la sexualidad adolescente presentes en la mayoría de las personas que deberían garantizarla. Argumentos como que las madres adolescentes deben cumplir con la Licencia de Maternidad, presente en el Código Laboral; y porque así está establecido en los Manuales de Convivencia, han sido mencionados por docentes y estudiantes de diferentes colegios para impedir o retrasar su reincorporación al estudio, cuando ellas lo solicitan, lo cual incrementa las posibilidades de deserción.

Estas preocupaciones coinciden con las tendencias identificadas en el apartado de deserción, así como con los resultados del estudio a profundidad de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud del año 2011: la asistencia escolar es menor entre quienes han estado alguna vez embarazadas. De



acuerdo con la Secretaría Distrital de Salud (2013), en 1 año 55.269 personas (padres, madres y nacidos vivos de adolescentes) de niveles socioeconómicos 1, 2 y 3 se ven afectadas en los procesos de inclusión educativa, social, económica a causa de deserción escolar, con empleos precarios, o en el rebusque que los pueden conducir a hacer tránsito de la legalidad a ilegalidad.

Con una proyección a 7 años dicha población ascendería a 386.883 personas en condiciones de desigualdad social y limitación de oportunidades.

De esta forma, además de los mecanismos que se establezcan para la prevención de los embarazos no deseados en adolescentes y jóvenes, es necesaria la construcción de directivas o lineamientos en el Sector que se incorporen a la normatividad institucional, para que los casos que se presenten tengan un abordaje acorde con el marco normativo nacional existente y garantice los derechos de las jóvenes.

Es importante que desde las acciones que se enfaticen en el PETIG, se incida en los procesos de revisión, adecuación y actualización de Manuales de Convivencia; así como de Protocolos y Lineamientos que se manejen en las instituciones educativas. De igual forma, en aquellos donde no los hay, que se elaboren acorde con las necesidades y líneas que se suministren desde SED. Esta acción apunta a la eliminación de normas y procedimientos que no estén en consonancia con la normatividad nacional (Leyes, Decretos), que obstaculizan la garantía del Derecho a la educación de estas jóvenes al dilatar o burocratizar los procesos de reincorporación y nivelación.

1.5.2 Proyectos de Educación para la Sexualidad

El carácter obligatorio de la educación sexual fue establecido por la Resolución 3353 del Ministerio de Educación Nacional, en el año de 1993, después de que Constitución Política de 1991 consagrara los derechos sexuales y reproductivos como parte de los derechos fundamentales. En la misma vía la Ley 115 de 1994 en su Artículo 14, estableció que dicha educación debe ser impartida de acuerdo a la edad y necesidades físicas y afectivas de las y los educandos, es decir, esbozó la necesidad de hacer una construcción contextualizada y participativa de las metodologías para su abordaje.

Por su parte, el Decreto Reglamentario 1860 de 1994, precisó que dicha educación debe ser cumplida bajo la modalidad de proyectos pedagógicos, concretando así el nacimiento de la figura de los Proyectos de Educación para la Sexualidad. Finalmente la Ley 1620 de 2013, con su Decreto Reglamentario 1965 incorpora como un elemento central de la convivencia escolar la formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos. Entre 2008 y 2012 la SED emprendió varios proyectos encaminados al fortalecimiento de los Planes de Educación para la Sexualidad en los colegios oficiales del Distrito.

En esa línea, se destaca que durante el año 2013 la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones –DIIP–, realizó una evaluación de las acciones realizadas en ese ámbito, así como un balance de la implementación real de los PES en las Instituciones Educativas Distritales.

Aunque 385 instituciones reportaron tener un Proyecto de Educación para la Sexualidad asociado a su PEI, aún falta un seguimiento y fortalecimiento de dichos proyectos en términos de enfoque.

En síntesis, frente a los abordajes que se habían tenido en este campo, el análisis adelantado identificó como aprendizaje, las siguientes debilidades:

- › Desarticulación y fragmentación de las acciones.
- › Ejecución de proyectos por parte de operadores externos que no fortalecen capacidades institucionales.
- › Ausencia de líneas de base en los PES.
- › Acciones que entran a las instituciones y no generan retroalimentación, ni diálogo entre el Nivel Central y los colegios.

Además del balance antes expuesto, la misma DIIP elaboró un instrumento de dieciocho preguntas abiertas encaminadas a evaluar los componentes, metodología y enfoques de los PES, que fue diligenciado por el 85% de las instituciones educativas oficiales del Distrito ²⁸. Presentaremos algunos de los principales hallazgos de este instrumento, analizados a la luz de los procesos que se vienen ejecutando desde la SED, así como de los elemen-

²⁸ La mayor parte de las encuestas fueron diligenciadas por orientadoras y orientadores de las IED.



tos identificados en el proceso de caracterización realizado por el equipo de género durante el 2014.

- ☐ El 68% de los colegios ven necesario abordar el enfoque de género y diferencial, pero no tiene claro cómo.

Esta preocupación de las y los docentes, ya había sido descrita por algunos de los proyectos ejecutados desde la SED en este campo. Así lo describe una publicación de Promover Ciudadanía, Corporación ejecutora del Proceso de Fortalecimiento a Proyectos de Educación Sexual (PES) con énfasis en equidad de género y diversidad sexual, en el año 2008:

En muchos docentes predomina un sentimiento de impotencia e incertidumbre, al no saber cómo abordar pedagógicamente las situaciones relacionadas con la sexualidad juvenil.

En la cotidianidad de la escuela, la gestación en adolescentes, el abuso sexual, o la visibilización de los estudiantes homosexuales o lesbianas, son realidades que resultan complejas para muchos maestros y maestras por no saber afrontarlo, y ante las cuales ellos y ellas afirman no tener la formación ni la orientación pedagógica necesaria para actuar apropiadamente (Promover Ciudadanía, 2008, p.6).

De esta forma, aunque la mayor parte de las instituciones educativas tengan formulado y en ejecución un Proyecto de Educación para la Sexualidad, este no representa necesariamente un cuestionamiento a la visión de la sexualidad de las y los jóvenes como un hecho problemático, desde un enfoque heteronormativo y de prevención del riesgo: anticoncepción, embarazo adolescente, Enfermedades de Transmisión Sexual –ETS– e Infecciones de Transmisión Sexual –ITS–.

Esta preocupación a su vez, guarda estrecha relación con una de las debilidades identificadas: los bajos niveles de fortalecimiento a las capacidades institucionales desde los proyectos de acompañamiento o sensibilización, ejecutados en este campo.

El abordaje de la sexualidad como hecho problemático, sin la necesaria implementación de un enfoque de género, además de dar cuenta de la na-

turalización de la violencia sexual contra las mujeres, también expresada en las denuncias de manoseo por muchas de las participantes de los ejercicios de cartografía, pone en evidencia el manto oscurantista y de riesgo que recae sobre la sexualidad y que contribuye a la desigualdad de género en este ámbito, porque no cuenta con la suficiente apropiación de los enfoques necesarios para su implementación (género, diversidad sexual, derechos, étnico/racial).

De esta forma, en el marco de la incorporación de un enfoque de género, es necesario fortalecer el abordaje de la educación para la sexualidad desde una perspectiva de los derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos.

Así mismo, el hecho de que las actividades asociadas al PES no se articulen con procesos de formación sobre diversidad sexual, violencia contra las mujeres y violencia de género, generalmente asumidos como “campos aparte”, obstaculiza aún más asumir un enfoque diferencial y de género en la reflexión y el abordaje de la sexualidad en el escenario escolar.

No obstante, es importante resaltar que a pesar de haber encontrado abordajes del PES en los que se reproduce una visión adultocéntrica de la sexualidad, orientada al control del cuerpo y deseo de las mujeres, durante el proceso de caracterización, también se identificaron otro tipo de críticas, que reconocen la importancia de una reflexión en torno a las inequidades de género, en esta dimensión.

Este fue el caso del Proyecto INCITAR: COMSOPAZ (Compromiso, solidaridad, paz) liderado por docentes de la IED Manuel Cepeda Vargas de la Localidad de Kennedy, que se ocupa de generar una reflexión en torno a las violencias que recaen sobre las jóvenes asociadas a las formas de construcción de las relaciones amorosas/afectivas.

‘Plantean una relación como si fuera el marido dominante, ya, como quedarse ahí. Por ejemplo, tuve un caso de una chica que el novio se fue a prestar servicio, se graduó primero, y la mamá de él venía a llorarle como si ella fuera la esposa. Eso no está bien; entonces, yo busco reflexionar sobre los esquemas de amor que ellas construyen.’
(Grupo Focal Docentes, Localidad 8, marzo 2014)



En la misma vía de esta experiencia se han identificado alrededor de 485 INCITAR en sexualidad, varias de las cuales, de acuerdo con su descripción y justificación, tienen un enfoque diferencial y/o de género. El fortalecimiento de capacidades de estas iniciativas, que podrían actuar como multiplicadoras de un abordaje de la sexualidad que desnaturalice los discursos que se oponen a la autonomía, autovaloración, empoderamiento y soberanía de las mujeres, se perfila como uno de los escenarios a privilegiar en este Plan de Transversalización de la Igualdad de Género.

El hecho de que ya existan trabajos por la transformación de este tipo de situaciones, habla de un camino elaborado para la implementación del Plan de Transversalización de la Igualdad de Género, que puede direccionar buena parte de sus acciones a nivel institucional y local para fortalecer y replicar los proyectos y reflexiones existentes.

Esto último constituiría la parte metodológica, en consonancia con la recomendación de las y los docentes y directivas que participaron en el proceso de caracterización, que el PETIG no se tradujera en proyectos adicionales, o que no diesen ningún tipo de continuidad a las estrategias que al momento se ejecutan en las instituciones.

Frente a este escenario, en el marco del PECC, se desarrolló durante el primer semestre de 2014 un Convenio con CISCC mediante el cual se construyó una Guía de Orientaciones para formular los PES, la cual fue diseñada con participación de la comunidad educativa. Este ejercicio es un aporte a la necesidad de construcción de material pedagógico que incorpora enfoques diferenciales y de género. La elaboración de dichos materiales, como uno de los escenarios de acción del PECC, se convierte en otra de las dimensiones que debe ser permeada por el Plan de Transversalización de la Igualdad de Género.

1.5.3 Orientaciones sexuales no normativas desde la mirada de 17 IED

Desde la percepción de los y las docentes, en el marco del proceso de caracterización en los 17 colegios abordados, el tema de la orientación

sexual no normativas y su asociación a conductas de género “fuera de las pautas de interacción esperadas” (chicas con atributos y gustos considerados socialmente como masculinos), cobró importancia en el debate, pues los segmentos asociados a estos temas fueron los que suscitaron la mayor parte de los comentarios de las y los asistentes. Allí surgieron comentarios como:

“... se debe defender la heterosexualidad como la homosexualidad porque es una opción” (grupo focal, Localidad 11, abril 2014).

“...es que esta es una cultura muy patriarcal que espera ciertas cosas del otro, en cuanto a cómo se mueve, que si es hombre, que si no, y a pesar de todo eso los estudiantes aprenden a tolerarse” (docente hombre joven frente al segmento del relato en el que se habla de un niño que por sus conductas es tratado de “marica” en el colegio).

“...entiendo lo que muchos dicen y lo comparto normalmente, la heterosexualidad como la homosexualidad es una opción o una decisión adulta” (docente hombre).

“... lo que pasa es que ahora son más visibles que antes, mucha gente dice que antes no se daba eso de la homosexualidad y mentiras, lo que pasa es que antes no se visibilizaba, se ha reconocido históricamente que existen pero han ocultado esta diferencia” (Grupo focal docentes, Localidad 3, febrero 2014).

Algunos docentes, hombres y mujeres, hicieron comentarios de tolerancia favorables frente a la homosexualidad y al respeto de esta como opción o decisión incuestionable. Son las y los docentes quienes reconocen que el espacio ganado por estudiantes de la comunidad LGBTI en algunas IED tiene que ver con la conquista progresiva de sus derechos en el ámbito escolar y local. Afirman que es un reconocimiento que no se les ha otorgado por parte de los docentes o de las directivas, sino que ha sido producto de la lucha permanente por la exigencia de sus derechos.

En ese sentido, afirman que como institución falta mucho camino por recorrer para garantizar una educación incluyente y que son las y los docen-



tes quienes tienen más barreras y prejuicios con respecto a la diversidad en las orientaciones sexuales, que los mismos estudiantes.

Expresan: “*no estamos preparados para eso, los estudiantes son más receptivos*”. Lo anterior se evidencia, en el Termómetro de Género, pues el 10% de las y los docentes consideran que quienes trabajan sobre género son feministas u homosexuales, reforzando de esta manera los estereotipos de género y de discriminación, al calificarlos.

En otra de las localidades se identifica que hay una resistencia frente al tema que se mueve en dos vías: una preocupación porque las jóvenes asuman conductas masculinas, porque *quieran comportarse como hombres*; y otra basada en prejuicios discriminatorios, desde los que se está promoviendo que las jóvenes “*sean lesbianas*” “*no tengo por qué fomentar o celebrar que dos estudiantes sean lesbianas, hay que tratar de enseñarles que lo que corresponde es que las mujeres se fijen en los hombres... o si no entramos en el juego de aceptar todo, aunque no nos parezca*”. (Grupo focal docentes, Localidad 18, marzo 2014).

En otro colegio, además reconocen que en las instituciones educativas se generan prácticas de violencia, hostigamiento y discriminación a la que son sometidas personas con orientaciones sexuales no normativas. La comunidad educativa en muchas ocasiones despliega acciones tendientes a la inclusión.

Algunos docentes, expresan que las familias se resisten en aceptar las orientaciones sexuales, no normativas. Persisten los prejuicios a las personas con orientaciones sexuales no normativas, el señalamiento y la estigmatización. Continúa el relato en el que si bien, algunos docentes se autodenominan como personas de mente abierta, al momento de la práctica, al tener esta situación, pone de precedente prejuicios y esquemas mentales tradicionalistas que priman en el ejercicio de la labor docente.

Por su parte estudiantes de varios colegios reconocen en el machismo, el camino que legitima las violencias hacia las mujeres y la homofobia. Así mismo, se explicó que la burla hacia las personas homosexuales es una forma de reproducir dicho machismo; y el usar términos insultantes para

burlarse, son prácticas comunes producto de la cultura patriarcal, aprendidas socialmente.

También se identifica que existe hostigamiento y rechazo, generalmente no explícitos por parte del personal docente y/o directivo hacia estas manifestaciones.

En otra institución educativa, se reconoce una resistencia frente a las orientaciones sexuales no normativas y se evidencia que persiste la idea de que se puede y se debe reorientar a los y las estudiantes para que vuelvan a tomar las decisiones correctas con respecto a su orientación sexual.

Algunos docentes opinan que las orientaciones sexuales diversas son producto de una moda, de la influencia de los medios masivos de comunicación en el que grandes personajes de la vida pública han *“salido del closet”*.

2. La equidad de género en el contexto organizacional de la SED

Respecto a la dimensión organizacional y la presentación de un panorama sobre las condiciones de equidad de género, se retomaron los hallazgos del diagnóstico realizado por el IDEP en el marco del Convenio 3198 de 2012. De este diagnóstico, se presenta una síntesis de algunos aspectos que dan cuenta de las condiciones de igualdad de género en el Sector Educativo desde la cultura organizacional.

Aquí encuentran apartes de la cultura organizacional y elementos que aportan a la caracterización del personal de planta y el personal docente; así como algunos resultados de la Encuesta Distrital de Transversalización de la Igualdad de Género aplicada durante 2012 en la SED.

Como parte de la implementación del PETIG es necesario continuar con los procesos de caracterización de las condiciones de equidad de género en el



Sector, sobretudo en relación con la cultura organizacional presente tanto en los colegios como en los niveles local y central.

2.1 Entorno laboral y diferencias por condición de género

La Secretaría de Educación del Distrito, cuenta con cinco oficinas asesoras del despacho, cuatro subsecretarías, 18 direcciones funcionales, 19 direcciones locales y 369 colegios, cuyas funciones están establecidas en la Ley 115 de 1994 y en el Decreto Distrital No.330 de 2008. Estas, en conjunto, son las encargadas de adelantar y hacer cumplir los objetivos, las metas y acciones de la SED; y de planear y ejecutar los recursos.

El servicio educativo público es prestado por 359 colegios, instituciones donde se concretan las políticas educativas, que tienen dentro de sus funciones: organizar, ejecutar, controlar y evaluar la prestación del servicio educativo, elaborar el Proyecto Educativo Institucional –PEI–; formular planes de mejoramiento de la calidad, garantizar la atención a la población en situación de vulnerabilidad y de exclusión social; promover la participación; y administrar los recursos humanos y físicos.

Esas labores son realizadas por 33.810 personas, entre docentes (31.544) y personal administrativo de planta. El análisis realizado por el IDEP muestra una mayor presencia de mujeres en todos los niveles con un 69,4% de participación. Esta característica del Sector, llevó a plantear un análisis con base en el índice de concentración, entendido como “la relación de cada categoría por sexo”.

Es un indicador INTRASEXO, es decir de la estructura interna de cada sexo, que muestra la situación de cada sexo respecto a sí mismo; y por lo tanto, no informa sobre la relación entre los sexos. Equivale a la distribución porcentual vertical de las categorías de la variable, cuya suma representaría el 100% del sexo de referencia” (IDEP, 2013, p.24).

Tabla 4. Estructura de la Planta SED - 2012

Categoría / Variable	Numero de personas			Distribución			Concentración		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
PLANTA DE PERSONAL 	33810	23465	10345	100,0	69,4	30,6	100,0	100,0	100,0
Administrativo	2266	1539	727	100,0	67,9	32,1	6,7	6,6	7,0
Docente	31544	21926	9618	100,0	69,5	30,5	93,3	93,4	93,0
									
Personal Administrativo	2266	1539	727	100,0	67,9	32,1	100,0	100,0	100,0
Nivel central	590	354	236	100,0	60,0	40,0	26,0	23,0	32,5
Nivel local	1676	1185	491	100,0	70,7	29,3	74,0	77,0	67,5
									
Nivel Local	1676	1185	491	100,0	70,7	29,3	100,0	100,0	100,0
Dirección Local de Educación - DLE	187	136	51	100,0	72,7	27,3	11,2	11,5	10,4
Institución Educativa Distrital - IED	1489	1049	440	100,0	70,4	29,6	88,8	88,5	89,6
									
Personal Docente	31544	21926	9618	100,0	69,5	30,5	100,0	100,0	100,0
Directivo Docente	1861	943	918	100,0	50,7	49,3	5,9	4,3	9,5
Docente	29683	20983	8700	100,0	70,7	29,3	94,1	95,7	90,5
									
PERSONAL VINCULADO	35535	24814	10721	100,0	69,8	30,2	100,0	100,0	100,0
Planta de Personal	3380	23465	10345	100,0	69,4	30,6	95,1	94,6	96,5
Contratistas	1725	1349	376	100,0	78,2	21,8	4,9	5,4	3,5
Contratistas / Administrativo							76,1	87,7	51,7

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Sistema de Información-SIGIA. Tomado de: Informe final Convenio 3198, p.41.

2.1.1 Personal Administrativo

La planta administrativa se ubica principalmente en el Nivel Local, especialmente en IED. A finales del año 2012, el total de la planta de personal administrativo que laboraba en la SED era de 2.248 personas. Su composición por género revela una feminización de la institución, 68% son mujeres, con una relación de más de dos mujeres por cada hombre, índice de feminización = 214. Este porcentaje en la SED, podría obedecer a la representación social de la educación como una actividad femenina, como extensión en lo público del rol de formación de niños, niñas y jóvenes asignado a las mujeres en el ámbito privado. Lo que hace del Sector Educativo altamente femenino, que se refleja no sólo en la planta docente, donde el 70% son maestras, sino que también se extiende al nivel administrativo.



Tabla 5. Composición de la Planta de Personal Administrativo, SED – 2012.

Categoría / Variable	Número de personas			Indicadores de Género						
	Total	Mujeres	Hombre	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Índice de Feminizac	Brechas de Género	
				Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre		Distribuc.	Concentrac
COMPOSICIÓN SOCIODEMOGRÁFICA										
Distribución por género	2248	1532	716	68,1	31,9			214,0	36,3	
Distribución por edad	2248	1532	716	68,1	31,9	100,0	100,0	214,0	36,3	
< 30	81	56	25	69,1	30,9	3,7	3,5	224,0	38,3	0,2
30-40	449	290	159	64,6	35,4	18,9	22,2	182,4	29,2	-3,3
40-50	780	540	240	69,2	30,8	35,2	33,5	225,0	38,5	1,7
50-60	855	591	264	69,1	30,9	38,6	36,9	223,9	38,2	1,7
60 y más	83	55	28	66,3	33,7	3,6	3,9	196,4	32,5	-0,3
Edad Media	46,5	46,6	46,3						0,3	
PERFIL FORMACIÓN										
Nivel de escolaridad (1)	2275	1547	728	68,0	32,0	100,0	100,0	212,5	36,0	
Básica / Secundaria	989	675	314	68,3	31,7	43,6	43,1	215,0	36,5	0,5
Técnica / Tecnológica	537	418	119	77,8	22,2	27,0	16,3	351,3	55,7	10,7
Profesional	688	418	270	60,8	39,2	27,0	37,1	154,8	21,5	-10,1
Postgrado	58	34	24	58,6	41,4	2,2	3,3	141,7	17,2	-1,1
Sin información	3	2	1	66,7	33,3	0,1	0,1	200,0	33,3	0,0

Fuentes: Dirección de Talento Humano. Reportes a los Sistema de Información SINEB (MEN).

Departamentos Administrativo del Servicio Civil Distrital. Sistema de Información SIGIA.

(1): Información procedente del Sistema de Información SIGIA. Las cifras no coinciden (diferencia de 27 personas) pues el reporte de la SED al SINEB es a 31 de octubre y el reporte del SIGIA es a 31 de diciembre.

Fuente: Tomado de Informe final Convenio 3198, p 42.

Menos de la mitad del personal administrativo, cuenta con una formación en los niveles más básicos, sin diferencias por sexo. Hay mayor calificación masculina a nivel profesional y de posgrados, según el índice de concentración y la brecha de género, con una diferencia de 10 puntos porcentuales a nivel profesional. *“Probablemente, una de las explicaciones es que las mujeres deben posponer el desarrollo de su formación y carrera profesional por las responsabilidades familiares, y ello se refleja luego en su ubicación y posición en el nivel jerárquico.”* (IDEP, 2013, p.411 y 398 en texto Diagnóstico Institucional de la SED).

Con respecto al nivel jerárquico, las mujeres ocupan el 61% de los cargos directivos y como asesoras; *“sin embargo, aunque es mayor el número absoluto de mujeres que acceden a los altos mandos, su peso relativo dentro del grupo del total de mujeres es bajo (2,2%); y es ligeramente inferior al de los hombres.”* (IDEP, 2013, p.411 y 398 en texto Diagnóstico Institucional de la SED).

“En el nivel profesional es más clara la segregación ocupacional ya que el acceso a dicho nivel por parte de la población femenina es inferior al de la masculina (15% vs. 23% respectivamente), con una diferencia de -8 puntos porcentuales.” (IDEP, 2013, p.411 y 398 en texto Diagnóstico Institucional de la SED).

En el nivel asistencial se profundizan las desigualdades de género, pues en este nivel la presencia de mujeres supera en 10 puntos porcentuales a la de hombres, lo cual se puede correlacionar con **menores niveles educativos de las mujeres, relacionados en parte con las cargas familiares y la carga global de trabajo, que se constituyen en barreras para acceder a posiciones más altas.** (IDEP, 2013, p.411 y 398 en texto Diagnóstico Institucional de la SED).

En la SED no parecen existir las modalidades de vinculación alternativas, la totalidad de empleados son de tiempo completo y presencial. Esta modalidad de contratación no favorece la conciliación entre la esfera laboral y personal. Se requería, por el contrario, de un enfoque integral para promover la conciliación, fomentando la gestión eficiente del tiempo (medidas de flexibilización de los tiempos y espacios de trabajo, adaptación de los horarios, entre otros).

Aunque las mujeres son mayoría en la institución y ello se refleja en la distribución por dependencias de la SED, la excepción se encuentra en el Despacho del Secretario, donde predominan los hombres, con una relación 40/60, es decir una brecha de distribución de -20 contra las mujeres, lo que significa que por cada hombre que labora en el despacho hay 0,67 mujeres. En este caso, se ejemplifica la tendencia de mayor concentración de mujeres en bajos cargos, que disminuye en la jerarquía institucional más alta. (IDEP, 2013, p.411 y 398, Diagnóstico Institucional de la SED).



Tabla 6. Remuneración - Situación Salarial. SED - 2012.

Categoría / Variable	Número de personas			Indicadores de Género					
	Total	Mujeres	Hombre	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Índice de Feminizac	Brechas de Género
				Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre		Distribuc. Concentrac
SISTEMA DE REMUNERACIÓN	   								
Asignación Básica Promedio									
Pesos corrientes	1744.940	1.715.512	1.782.396						-66.885
SMMLV (2012)	3,1	3,0	3,1						-0,1
Asignación Básica - SMMLV	2275	1547	728	68,0	32,0	100,0	100,0	212,5	36,0
< 2	174	111	63	63,8	36,2	7,2	8,7	176,2	27,6 -1,5
2-3	1596	1138	458	71,3	28,7	73,6	62,9	248,5	42,6 10,6
+3-4	163	102	61	62,6	37,4	6,6	8,4	167,2	25,2 -1,8
+4-7	312	178	134	57,1	42,9	11,5	18,4	132,8	14,1 -6,9
> 7	30	18	12	60,0	40,0	1,2	1,6	150,0	20,0 -0,5
Promedio SMMLV	3,1	3,0	3,1						-0,1
REMUNERACIÓN POR POSICIÓN	 								
Asignación Básica Promedio	1744.940	1.715.512	1.782.396						-66.885
Directivo / Asesor	3.907.130	3.871.265	3.967.945						-96.680
Profesional	2.309.669	2.301.422	2.321.322						-19.900
Técnico	1.610.026	1.589.780	1.640.799						-51.019
Asistencial	1.532.347	1.539.198	1.515.870						23.328
Prima Técnica Promedio									
Directivo / Asesor	1.027.649	1.232.860	897.256						335.604
Profesional	649.984	636.632	668.853						-32.221
Técnico	NA	NA	NA						
Asistencial	NA	NA	NA						
Salario Promedio									
Directivo / Asesor	5.906.503	6.018.421	5.892.061						126.360
Profesional	2.959.653	2.938.054	2.990.175						-52.121
Técnico	1.610.026	1.589.780	1.640.799						-51.019
Asistencial	1.532.347	1.539.198	1.515.870						23.328

Fuentes: Dirección de Talento Humano. Reportes a los Sistema de Información SINEB (MEN).

Departamentos Administrativo del Servicio Civil Distrital. Sistema de Información SIGIA

(1): Información procedente del Sistema de Información SIGIA. Las cifras no coinciden (diferencia de 27 personas) pues el reporte de la SED al SINEB es a 31 de octubre y el reporte del SIGIA es a 31 de diciembre.

Fuente: tomado de Informe final Convenio 3198, p.47.

La asignación básica promedio de las mujeres, es inferior a la de los hombres a través de los diferentes cargos. Las cifras de la SED lo ilustran con claridad cuando se desagregan los promedios de ingreso por posición: en promedio, las mujeres que ocupan cargos directivos/asadores, profesionales y técnicos, ganan menos que los hombres y ocupan los mismos cargos.

2.1.2 Personal Docente

Para el año 2012, el total de personal docente que laboraba en la SED era de 31.544 personas, 93% de la planta total de la Institución. Como sector femenino, los datos muestran un índice de 228, frente a 214 para el personal administrativo.

En cuanto al área de formación, es la baja concentración en el campo educativo, tanto en el nivel de pregrado como en el de posgrado; aunque es superior en el nivel profesional y hay mayor concentración masculina en los dos.

En la planta docente, los directivos docentes representan menos del 6%, con una composición por sexo equilibrada. La representación por género, muestra desigualdad, teniendo en cuenta que la mayoría de los docentes, son mujeres, pero no se refleja en la posición jerárquica. Sólo un 4,3% de las docentes ocupa un cargo directivo, mientras que en la población masculina es de 9,5%.

La segregación vertical que existe en este Sector en cuanto a posición jerárquica, se corrobora al examinar los datos sobre cada cargo. Pese a que las maestras son una población mayoritaria, hay más rectores que rectoras, 185 frente a 155.

En este Sector, para las maestras, se mantienen las barreras para acceder a cargos de mayor responsabilidad o máxima jerarquía, porque prevalecen los estereotipos sexuales o los roles de género tradicionales y relaciones de poder.

Frente a las áreas de enseñanza, las docentes educan en el nivel de básica con una distribución equilibrada entre la primaria; y la secundaria y media (44% en cada nivel). En cambio los docentes hombres se concentran en su mayoría en ciclo de secundaria y media, 81%, con una brecha a su favor de -37%. En el área de preescolar es donde más se nota la extensión del estereotipo femenino de cuidado de niños y las niñas, porque es ocupado netamente por mujeres.

Aparte del mayor reemplazo laboral en el campo docente, esto podría dar indicios sobre cambios en la representación social de la ocupación en cuanto a roles sexuales. En términos relativos estarían ingresando más hombres



que mujeres, con respecto a las cohortes anteriores, que a mediano plazo podría quebrar la tendencia de feminización del Sector.

Con respecto al estado civil de los y las docentes en Bogotá, se evidencia que el 60,5% del total tiene una unión conyugal vigente. De igual manera, llama la atención que el 58% de los y las docentes afirmó ser jefes o jefas de hogar. Dentro de las tipologías familiares predominan las nucleares con el 45% y las monoparentales representan el 17%.



Se identifica además que la situación familiar con respecto a lo económico depende en gran medida del sustento que proveen los y las docentes. En el 31% de los casos, los hogares dependen exclusivamente del ingreso docente, en el 50% de los hogares, además del o la docente trabaja sólo una persona más.

Por otra parte, con respecto a la vivienda de las y los docentes se destaca que el 66,5% tienen vivienda propia, el 26,5% viven en domicilios que aún están pagando; y el 24% restante vive arriendo. Llama la atención que el 69,7% de los y las docentes reside en estratos 2 y 3, lo cual indica su nivel socioeconómico.

Con respecto a los ingresos mensuales familiares, se registra que el porcentaje mayor se ubica en el rango que está entre los 2 y los 4 salarios mínimos vigentes, lo que para el 2009, correspondía a \$994.000 y \$1.986.000.

Haciendo referencia al proceso de mejoramiento profesional de las maestras, se aprecia que con relación a los estudios de posgrado para docentes, la SED financió en 2013 a 2.071, de los cuales 1.265 son mujeres (61%). El apoyo consiste en la financiación del 70% del valor por semestre del posgrado seleccionado por los y las docentes, quienes deberán permanecer el doble del tiempo de duración del programa de estudios como docentes del Distrito.

De las 1.265 mujeres beneficiadas, 1.110 reciben apoyo para maestría, 119 para especialización y 36 para doctorado. Las y los docentes están cursando 78 programas de posgrado en 16 universidades. (Implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en la Secretaría de Educación, Diciembre de 2013).

2.1.3 Dinámicas laborales percibidas diferencialmente

Con respecto a la carga laboral, es valorada como muy alta, por una cuarta parte de la población; y como alta, por cerca de dos tercios, que se corrobora en el promedio 3,9%, es decir, alta. Por su parte, la jornada diaria es percibida como superior a lo reglamentado, por más de la mitad de hombres y mujeres, con diversos grados de exceso. La valoración tiene una percepción mayor entre las mujeres (46,1% vs 42,4%), con una brecha de casi 4 puntos porcentuales.

Más de la mitad declara que realiza actividades laborales en casa durante el fin de semana: 60% de las mujeres y 66% de los hombres, con una brecha de -6,4 en dirección masculina. Un 40% dedica entre cuatro y cinco horas a laborar en casa; y aproximadamente un 12% entre 6 y 8 horas. Jornadas superiores a 8 horas, equivalentes a más de un día laboral, son practicadas por un 10% de las mujeres, con una diferencia por género de 5,1%. La principal razón, es el exceso de trabajo que no permite desarrollar las actividades en el horario habitual, lo manifiestan dos de cada tres mujeres (5,4%).



Un alto porcentaje de hombres, manifiesta que lleva trabajo el fin de semana a casa, lo que genera desigualdad de género, porque ambos deberían dedicar igual tiempo a las actividades domésticas y de cuidado en casa. Lo cual, ellos no harán por el trabajo; y las mujeres trabajarán más, al tener que dedicar más tiempo al cuidado y trabajo doméstico, alterando sus usos del tiempo.

DEDICACIÓN TIEMPO A ACTIVIDADES PERSONALES Y FAMILIARES

En cuanto al tiempo familiar y personal, las cifras del personal de la SED también reflejan una tendencia identificada en otros escenarios que es contraria a la igualdad de género: las mujeres dedican más tiempo a actividades familiares que los hombres.

Tiempo dedicado después de la jornada laboral: un 8,2% de mujeres declara consagrar más de cuatro horas diarias a tareas familiares, mientras que sólo el 4,2% de los hombres lo hace. Llama la atención las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres que declaran dedicar entre 3 y 4 horas diarias a actividades personales, puesto que es mayor en los hombres.

En este punto valdría la pena explorar lo que se entiende por 'actividades familiares' y 'actividades personales' pues se ha documentado cómo las mujeres tienden a calificar como 'personal' actividades relacionadas con sus hijos e hijas (citas médicas, entregas de notas, compra de ropa o mercado, entre otros), de manera que sube artificialmente la cifra de tiempo de actividades personales. En esta materia no hay políticas definidas en la institución. A excepción de los permisos, no existen políticas que permitan armonizar estas esferas de la vida.

La política de flexibilizar la jornada laboral se reduce a haber dejado los dos horarios alternos de la jornada laboral. De hecho, la única modalidad de contratación, en cuanto a tiempo de la jornada, es la de tiempo completo.

PERMISOS

De acuerdo a la Encuesta de Transversalización 2012, en promedio las mujeres solicitaron más permisos que los hombres. Un 29% lo hizo durante el último mes, con una distribución del 8,7% a favor de las mujeres. Al indagar

por las razones de estos permisos, se observa que en su caso, son superiores los porcentajes de 'Estudio' y 'Calamidad doméstica': se evidencia que ellas, son las primeras encargadas de atender los asuntos del hogar cuando estos se presentan.

ACOSO LABORAL

La experiencia de acoso en el ambiente laboral es mayor para las mujeres (diferencia de 10 puntos porcentuales). La mitad de las mujeres de la SED y el 40% de los hombres experimentaron alguna manifestación de acoso laboral durante el último semestre del año 2013. El examen de los índices de distribución por género, muestra como tendencia general que las mujeres están más expuestas que los hombres a las diferentes expresiones de acoso.

En cuanto a las modalidades de acoso más frecuentes se encuentran principalmente las expresiones humillantes u hostiles; y las expresiones ultrajantes y discriminatorias percibidas, experimentadas por un tercio de las mujeres, con brechas de concentración por género entre 5,5% y 5,3%. En orden de incidencia le sigue los comentarios descalificantes por opiniones o las propuestas de trabajo (28%), en la cual la diferencia de género es más amplia con 10,2%.

Las mujeres en posición igualitaria de compañera de trabajo, aparecen como la principal agente de acoso para los dos sexos, pero es más intensa la conducta cuando su par es del mismo sexo, que cuando es del sexo contrario. Una brecha de magnitud semejante, pero en sentido inverso se observa cuando se trata de mujeres en posición de subalternas, la experiencia de acoso de parte de ellas por los hombres es mayor.

El acoso laboral es un fenómeno que se ha empezado a manifestar recientemente, donde hay mucho desconocimiento sobre él y es una conducta tan sutil, que en muchos casos no se puede identificar.



2.2 Conocimientos y Sensibilidad sobre Género

Se presentan algunos de los resultados de la aplicación de la Encuesta Distrital sobre Transversalización de la Igualdad de Género –ETIG– 2012 ²⁹, además de los resultados de las entrevistas y grupos focales realizados en el marco de este Convenio, en relación con la sensibilidad al género.

Con respecto a la ETIG, la indagación sobre el conocimiento de las Políticas que tienen que ver con la equidad de género, los resultados muestran que sólo una tercera parte de las mujeres conoce en alguna medida el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género –PIOEG– y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, por lo menos la han oído mencionar; y entre los hombres, se reporta un mayor nivel de conocimiento de estas Políticas (41%).

De las entrevistas y contactos con el personal de la SED, se concluye que el conocimiento, sensibilidad y disposición, es heterogéneo. Mientras algunas personas tienen conocimiento y manejo del tema, otras no saben de qué les están hablando, literalmente dicen: “no sé cómo se come”. Y la disposición varía, en algunas dependencias hay claros indicios de interés en el tema y el deseo de incorporar el enfoque de género, pero no saben cómo hacerlo. Por tanto, afirman que necesitan mejores lienamientos.

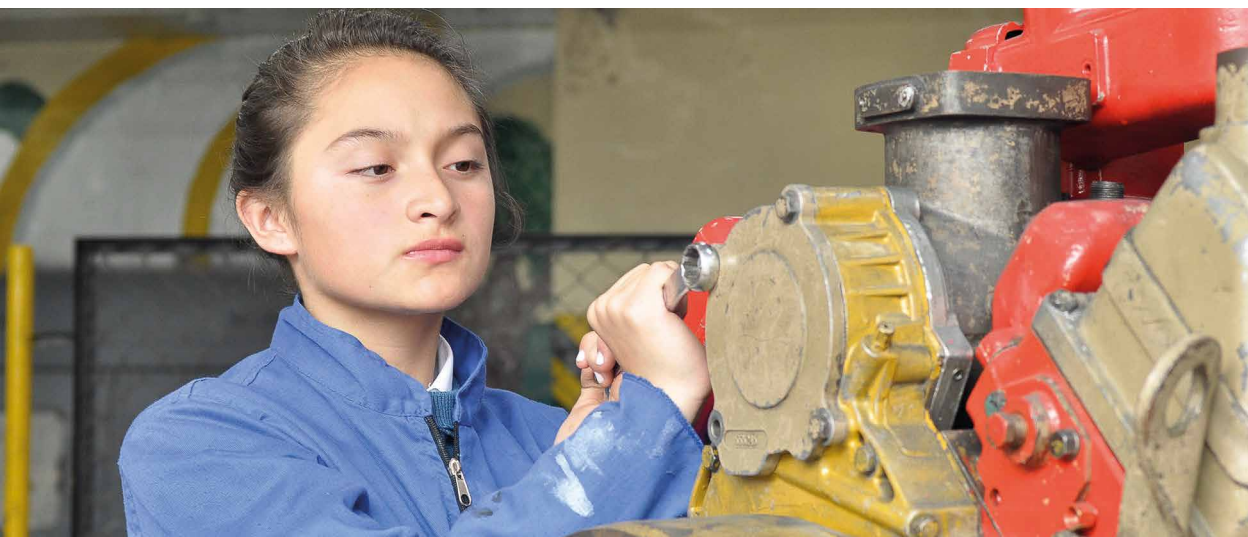
2.3 Análisis de género en los proyectos del Sector Educativo oficial

El Plan Plurianual de Inversiones del Plan Distrital de Desarrollo para el período 2012-2016, establece \$53 billones de pesos en inversión para el Sector Educativo distribuidos así: \$14,6 billones, que representa el 28% del total, en el programa de construcción de saberes. El Proyecto mediante el cual se financia la planta de personal docente y administrativa, representa

29 La ETIG fue diseñada por la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, ente rector de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, antes de la creación de la Secretaría Distrital de la Mujer.

el 31% del total; seguido por hábitat escolar con 13,8%; subsidios a la demanda educativa con 5,6%; y niños y niñas estudiando con 12,8%.

Los objetivos y metas principales, se alcanzan mediante la gestión de la Secretaría de Educación que incluye tanto el componente de funcionamiento como el de la inversión pública. En materia de inversión el Plan se concreta, en 17 proyectos, en los cuales a partir de las metas de impacto se precisan las metas de producto a obtener, así como las actividades específicas a desarrollar para alcanzarlas.



A partir de la revisión realizada desde el equipo de transversalización de género, se encuentra que:

- ☐ Todos los Proyectos de Inversión de la SED tienen objetos de gasto, traducibles en acciones, en los que se pueden transversalizar acciones de género.
- ☐ Hay Proyectos de Inversión que por su naturaleza y por el tipo de acciones que realizan, son más sensibles a coordinar sus acciones con perspectiva de género.
- ☐ Es importante que cualquier propuesta o cambio que se pretenda hacer, debe apuntar a enriquecer un objeto de gasto y tiene que ser acordado con la/el coordinador(a), para que se pueda llevar a cabo.

La formulación y ejecución de los Planes institucionales traducidos en Proyectos de Inversión requieren tener en cuenta la perspectiva de género, desde el momento en que se definen los objetivos y metas que se quieren alcanzar mediante la gestión de la Secretaría de Educación, que incluye tanto el componente de funcionamiento como el de la inversión pública.

Se requiere también que la información esté desagregada, tanto en la elaboración de diagnósticos, como en la planeación, definición de acciones y en la elaboración de los presupuestos; por ello, la apuesta es llegar a concretar las acciones de género en todo el proceso de elaboración de los proyectos de inversión, que debe culminar con la definición de objetos de gasto y presupuestos diferenciados para hombres y mujeres.



CUARTO CAPÍTULO

Plan Educativo de Transversalización
de la Igualdad de Género 2014-2024

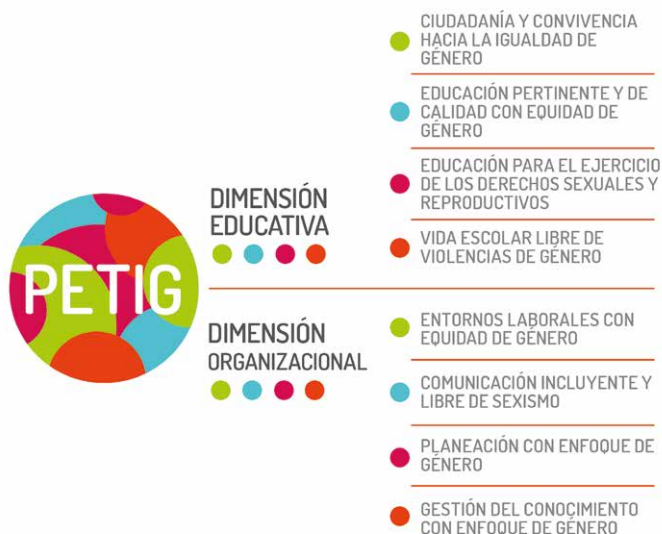
1. Estructura del PETIG

Está determinada, por los Lineamientos establecidos en el Artículo 6 de la Resolución 0746 de 2012; y el alcance de la transversalización de la igualdad de género en dos dimensiones.

La primera, educativa o misional; la segunda, organizacional. Cada una de ellas tiene definidos objetivos generales y se desarrolla a partir de cuatro componentes para cada dimensión, tal como lo muestra la siguiente gráfica:

Gráfica 12. Estructura general del PETIG

ESTRUCTURA GENERAL DE PETIG



Fuente: elaborado por Equipo Funcional de Género, SED. Bogotá, D.C., Octubre 2014.

2. Objetivos del PETIG

❑ OBJETIVO 1 (Dimensión Educativa).

Garantizar de manera progresiva y sostenible el derecho a una educación con equidad, relevante, pertinente y no sexista, de manera que se promuevan las condiciones de equidad de género y la igualdad de oportunidades para las niñas, jóvenes y mujeres del Sector Educativo.

❑ OBJETIVO 2 (Dimensión Organizacional).

Transformar las prácticas y rutinas que configuran la cultura organizacional de la entidad con el fin de mejorar las condiciones y la posición de las mujeres en la SED.

Para el desarrollo de estos objetivos, cada dimensión tiene definidos componentes y líneas de acción, las cuales a su vez, se desarrollan en acciones y estas en actividades.

3. Dimensiones del PETIG

La dimensión misional o educativa

Se refiere a los procesos misionales de la Entidad en términos del potencial de la educación para la transformación de los imaginarios y las relaciones de género en la vida escolar y en la ciudad.

Supone el diseño e implementación de estrategias para lograr transformaciones en el currículo, los contenidos educativos y el clima escolar, incorporando los enfoques de derechos y de género en la práctica pedagógica, los proyectos educativos institucionales y de área; los Planes Integrales de Educación para la Ciudadanía y la Convivencia –PIECC–, los manuales de convivencia; e impulsando la participación de las niñas, jóvenes y mujeres en el gobierno escolar, fortaleciendo la equidad de género.

Contempla tanto los contenidos educativos, las prácticas pedagógicas y los entornos escolares. Supone, permear el Sector Educativo Oficial y lograr transformaciones en las prácticas pedagógicas de los colegios, hacia una mayor equidad de género. Busca también disminuir las violencias simbólica y directa contra las niñas como condición para el ejercicio de una educación con calidad; y una transformación de los contenidos curriculares de todas

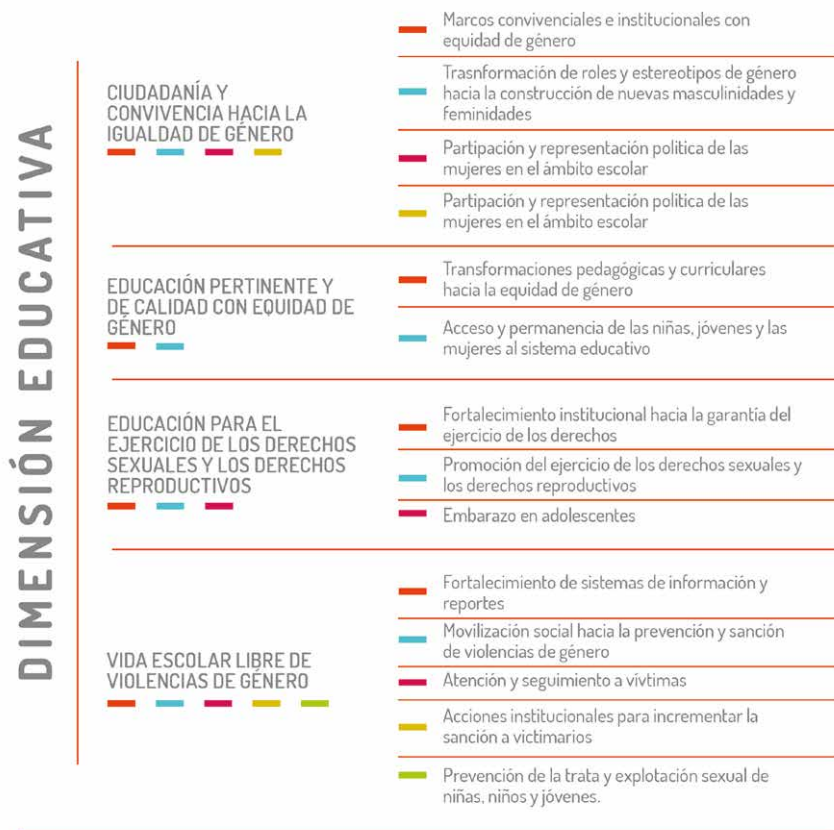


las áreas del conocimiento para hacer visibles los aportes de las mujeres a las diferentes disciplinas darle una mayor valoración de lo femenino, en la vida cotidiana escolar.

La *Dimensión Educativa* se ha estructurado en torno a los siguientes componentes:

Gráfica 13. PETIG 2014–2024. Dimensión Educativa. Componentes y Líneas de Acción.

PETIG 2014–2024. DIMENSIÓN EDUCATIVA. COMPONENTES Y LÍNEAS DE ACCIÓN.



Fuente: elaborado por el Equipo Funcional de Género, SED. Bogotá, D.C., octubre de 2014.

La dimensión organizacional

Hace referencia a la vida institucional de la Entidad, en las transformaciones de prácticas y rutinas que configuran la cultura organizacional, de manera tal que las desigualdades existentes se transformen y tomen en cuenta la dimensión de género, en todos los aspectos de la vida institucional.

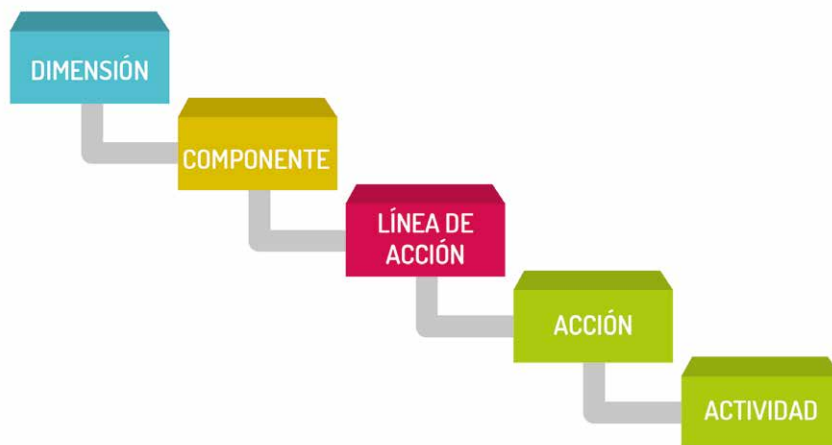
Esto implica incidir en los planes estratégicos, la gestión del recurso humano, los planes de bienestar, las comunicaciones, el clima laboral, para considerar las necesidades diferenciales de hombres y mujeres, favorecer las posibilidades de conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral, fomentando la participación de las mujeres en los espacios de decisión y propiciando procesos de sensibilización y capacitación que incidan en un clima laboral de igualdad.

Gráfica 14. PETIG 2014- 2024. Dimensión Organizacional. Componentes y Líneas de Acción.



Fuente: elaborado por Equipo Funcional de Género, SED. Bogotá, D.C., octubre de 2014.

Gráfica 15. Estructura del PETIG 2014-2024



Fuente: elaborado por Equipo Funcional de Género, SED. Bogotá, D.C., octubre de 2014.

3.1 Dimensión Misional o Educativa

Se desarrolla a través de cuatro componentes y trece líneas de acción.

3.1.1 Componente 1. Ciudadanía y convivencia hacia la igualdad de género

Busca la resignificación de prácticas, saberes y relaciones establecidas entre los miembros de las comunidades educativas y sus entornos, desde el enfoque de derechos de las mujeres, hacia la potenciación de las capacidades ciudadanas en niñas, jóvenes y mujeres adultas en las diversidades que las constituyen.

Línea de Acción 1. Marcos convivenciales e institucionales con equidad de género

Hace referencia a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos que trazan el camino para la convivencia y dan las directrices del accionar de cada IED, como lo son el manual de convivencia, los PEI, los proyectos institucionales (PRAE, Planes de Derechos Humanos), entre otros.

Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Preescolar y Básica, Dirección de Inspección y Vigilancia.

- ❑ **Acción 1.** Establecer Lineamientos para incorporar el enfoque de género y derechos de las mujeres en los manuales de convivencia, en proyectos educativos institucionales, en proyectos ambientales escolares, en planes de derechos humanos y otros marcos normativos e institucionales.
 - › Diseñar Lineamientos para la incorporación del enfoque de género y de Derechos de las Mujeres en los Manuales de Convivencia, Proyectos Educativos Institucionales; y otros marcos normativos y convivenciales de las IED.
 - › Revisar los Manuales de Convivencia y Proyectos Educativos Institucionales, desde el enfoque de género y derechos de las mujeres.
 - › Consultar a las comunidades educativas, en relación con los derechos de las niñas, jóvenes y mujeres que aporten en mejorar la convivencia.

- ❑ **Acción 2.** Implementar los Lineamientos para la incorporación del enfoque de Género y Derechos de las Mujeres en los Manuales de Convivencia, Proyectos Educativos Institucionales y otros marcos normativos y de convivencia.
 - › Sensibilizar a las comunidades educativas, a los equipos locales y equipos del Nivel Central, sobre la incorporación del enfoque de género y de derechos de las mujeres en los manuales de convivencia, Proyectos Educativos Institucionales y otros marcos normativos y de convivencia.
 - › Acompañar a las IED para incorporar el enfoque de género y de derechos de las mujeres en los Manuales de Convivencia y Proyectos Educativos Institucionales.

- ❑ **Acción 3.** Implementar acciones para eliminar prácticas discriminatorias en razón al género, vinculadas a la aplicación de marcos normativos institucionales.
 - › Identificar prácticas y formas de discriminación por género presentes en las IED y que se relacionan con la aplicación de marcos normativos institucionales.



- › Construir de manera participativa, rutas internas de acción frente a las discriminaciones en razón al género en las IED.
- › Realizar la construcción de Protocolos para el abordaje de situaciones de discriminación, con relación al género con lenguaje incluyente, orientaciones sexuales no normativas, estereotipos de género, entre otros.
- › Realizar acciones de movilización de la comunidad educativa para generar reflexión sobre las discriminaciones en razón al género.

Línea de Acción 2. Transformación de roles y estereotipos de género hacia la construcción de nuevas masculinidades y feminidades

Escenario de acción orientado a la reflexión, la crítica y la toma de postura para la transformación de las prácticas que han instalado modelos hegemónicos de ser mujeres y de ser hombres en la sociedad, específicamente en el escenario educativo. Esto como base para la modificación de las relaciones inter-género, e intra-género, que permita avanzar hacia la igualdad de oportunidades y derechos para hombres y mujeres en su diversidad.

Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Educación Preescolar y Básica, Dirección General de Educación, Colegios Distritales y Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ☐ **Acción 1.** Realizar procesos de formación y sensibilización para la transformación de roles y estereotipos con integrantes de comunidad educativa en los niveles institucional, local y Distrital.
- › Realizar actividades de sensibilización y formación desde diferentes expresiones artísticas como carnavales, obras de teatro, circos, murales, música, audiovisuales, entre otras; que contribuyan a la transformación de roles y estereotipos de género.
- › Realizar actividades de intercambio y sensibilización con actores locales, que en el ámbito social, comunitario y político aporten a la transformación de roles y estereotipos de género.
- › Diseñar y difundir piezas comunicativas, material didáctico y pedagógico en las Direcciones Locales de Educación y en las IED para el ejercicio de apropiación de conocimientos, prácticas y saberes sobre igualdad de

género.

- Realizar promoción de grupos, semilleros o redes para darle significado a las relaciones entre mujeres y hombres en el escenario académico.
- Fortalecer las escuelas de padres y madres mediante procesos de formación, sensibilización y participación en igualdad de género.
- ❑ **Acción 2.** Diseño e implementación de actividades de aula que contribuyan a darle significado a los roles tradicionales de género asignados a mujeres y a hombres, tanto en el ámbito rural como en el urbano.
- Identificar y socializar actividades, prácticas y experiencias desarrolladas en instituciones educativas distritales para la resignificación de roles de género en las comunidades educativas, como forma de recuperarlas y multiplicarlas.
- Diseñar y divulgar material pedagógico para la implementación de actividades en aula orientadas a la resignificación de roles tradicionales de género.
- Diseñar e implementar una Guía de Trabajo de “La Agenda de las niñas en Bogotá”.



- ❑ **Acción 3.** Realizar actividades de intercambio y reconocimiento cultural con la comunidad educativa sobre las prácticas y costumbres de las mujeres en sus diferencias, como afros, indígenas, campesinas, víctimas del conflicto armado, niñas y jóvenes, LGBTI, con discapacidad, entre otras.
- Integrar los enfoques diferencial y de género en proyectos y estrategias de la SED sobre la situación de poblaciones afrocolombianas, indígenas, campesinas, víctimas del conflicto armado, con discapacidad y LGBTI.
- Realizar acciones que contribuyan a visibilizar prácticas y costumbres de las mujeres, en sus diferencias en las comunidades educativas de las IED.
- Diseñar protocolos para la conmemoración de fechas emblemáticas para las mujeres, incluyendo las conmemoraciones de mujeres afrocolombianas, indígenas, campesinas, víctimas del conflicto armado, con discapacidad y LGBTI en las Instituciones Educativas Distritales.

Línea de acción 3. Participación y representación política de las mujeres en el ámbito escolar

Se fundamenta en la necesidad de reconocer y potenciar las capacidades de las niñas, jóvenes y mujeres del Sector Educativo, para que se garanticen sus derechos a la participación plena y a la representación, que redunde en el ejercicio del liderazgo femenino, en la toma de decisiones colectivas de las comunidades educativas.

Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección General de Educación y Colegios Distritales.

- ❑ **Acción 1.** Posicionar Políticas Públicas para el reconocimiento y valoración de las experiencias de mujeres y hombres víctimas del conflicto armado desde un enfoque de género.
- Identificar y promocionar prácticas tendientes a la búsqueda de la paz, en la convivencia escolar con enfoque de género.
- Realizar acciones de sensibilización a la comunidad educativa, sobre los

derechos y aportes de las personas víctimas del conflicto armado, desde un enfoque de género.

- ❑ **Acción 2.** Promover la participación de niñas, jóvenes y mujeres en condición de discapacidad, adultas, víctimas del conflicto armado, afros, indígenas, raizales, ROM, LGBTI, la escuela regular y de los modelos flexibles de la SED.
 - › Fortalecer la convocatoria en las IED para la vinculación activa de niñas, jóvenes y mujeres de modelos de educación flexible en los espacios formales de participación de la SED.
 - › Potenciar habilidades y capacidades para el ejercicio pleno de la participación y la representación de niñas, jóvenes y mujeres.
 - › Desarrollar actividades de visibilización y reconocimiento del liderazgo y la participación de las niñas, jóvenes y mujeres en el ámbito educativo y la sociedad.

- ❑ **Acción 3.** Fortalecer procesos organizativos y de liderazgos femeninos, en los espacios de participación escolar, mediante el desarrollo de procesos de formación en género.
 - › Diseñar e implementar una Escuela de Promoción del Liderazgo de niñas y jóvenes en Colegios Distritales.
 - › Diseñar e implementar estrategias comunicativas para la promoción de la participación de las niñas y jóvenes en los escenarios de participación escolar.
 - › Diseñar e implementar procesos de formación con enfoque de género, con personerías escolares y representantes estudiantiles para la promoción y el fortalecimiento de la participación de las niñas y las jóvenes.

- › **Acción 4.** Acompañar y fortalecer los sistemas de participación escolar, desde el enfoque de género y derechos de las mujeres.
 - › Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de la participación de las niñas y las mujeres en los escenarios del sistema de participación escolar.
 - › Realizar acciones de sensibilización sobre los derechos de las mujeres, dirigidas a las y los integrantes de mesas estamentales.

3.1.2 Componente 2. Educación pertinente y de calidad, con equidad de género.

Busca posicionar una educación en contexto, que asuma la igualdad de género y la educación no sexista como elementos fundamentales de la calidad y la pertinencia educativa. Además, eliminar las barreras que impiden el acceso y la permanencia de las niñas y de las mujeres en el sistema educativo.

Línea de Acción 1. Transformaciones pedagógicas y curriculares con equidad de género

La revisión y la puesta en marcha de nuevas formas del quehacer educativo que permiten la apertura a nuevas concepciones pedagógicas, estrategias didácticas, propuestas curriculares, prácticas de administración de la educación, nuevos criterios de evaluación, aterrizadas a un contexto específico que promuevan la igualdad de género y redunde en el ejercicio de los derechos de las mujeres.

Dependencias Involucradas: REDEG, Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Educación Preescolar y Básica, Dirección de Evaluación, Dirección de Educación Media y Superior, Dirección de Formación de docentes e innovaciones pedagógicas, Dirección de Ciencia, Tecnología y Medios Educativos.

- ❑ **Acción 1.** Identificar experiencias pedagógicas de incorporación del enfoque de género y de derechos de las mujeres en el aula y en el currículo.
- Sistematizar experiencias de incorporación del enfoque de género en la escuela con la Red de Docentes, para la Equidad de Género –REDEG–.
- Difundir experiencias de incorporación del enfoque de género en la Escuela.
- Fomentar espacios de intercambio en torno a las experiencias y procesos de investigación, generados en las IED en relación con la incorporación del enfoque de género, los derechos de las mujeres y la educación no sexista.

- ❑ **Acción 2.** Incorporar el enfoque de género en los currículos escolares y sistemas de evaluación.
 - › Construir e implementar una ruta para integrar, en la parte curricular el enfoque de género en las áreas básicas.
 - › Desarrollar herramientas pedagógicas para la incorporación del enfoque de género en el aula, que atienda a los requerimientos específicos de cada ciclo educativo.
 - › Generar espacios de discusión y construcción de conocimiento sobre la incorporación del enfoque de género, en los sistemas de evaluación escolar.
 - › Definir Lineamientos y estrategia para incorporación de prácticas no sexistas, en los procesos de evaluación.
 - › Adquirir y distribuir material bibliográfico que apoye la incorporación del enfoque de género y derechos de las mujeres en el currículo escolar.
- ❑ **Acción 3.** Realizar procesos de formación y generación de capacidades para los y las docentes, que aporten a las transformaciones curriculares y pedagógicas, por ciclos educativos desde el enfoque de género.
 - › Construir e implementar estrategias de formación a docentes, en igualdad de género y derechos de las mujeres en las semanas institucionales de las IED.
 - › Generar espacios de acompañamiento a docentes por parte de pares para apoyar prácticas pedagógicas desde un enfoque de género.
 - › Realizar encuentros de formación entre pares liderados por la Red de Docentes para la Equidad de Género –REDEG–.
- ❑ **Acción 4.** Construir un centro de documentación o biblioteca virtual con material documental y audiovisual, que aporte a las transformaciones pedagógicas y curriculares hacia la igualdad de género.
 - › Recopilar material pedagógico, producido por docentes de colegios Distritales, y en particular de la REDEG.
 - › Crear y administrar un micrositio en la página web de la SED, para alojar la Biblioteca Virtual.

Línea de acción 2. Acceso y permanencia de niñas, jóvenes y mujeres adultas a la educación

Busca garantizar el acceso e inclusión de niñas, jóvenes y mujeres adultas a la educación en Instituciones Educativas Distritales –IED–, en concordancia con sus necesidades y contexto específico; además de eliminar las barreras de tipo administrativo, promover prácticas administrativas, pedagógicas y socioculturales, que garanticen la permanencia de niñas, jóvenes y mujeres adultas en el sistema educativo oficial, atendiendo a sus particularidades.

Dependencias Involucradas: Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Educación Preescolar y Básica, Dirección de Educación Media y Superior, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección de Cobertura, Dirección de Construcción y Conservación de Establecimientos Educativos, Dirección de Dotaciones escolares, Dirección General de Educación y Colegios Distritales.

- ☐ **Acción 1.** Eliminar barreras para el acceso y permanencia de las niñas, jóvenes y mujeres a la educación.
 - › Identificar barreras de acceso y permanencia de niñas y jóvenes, según cada ciclo educativo.
 - › Poner en marcha acciones administrativas para la eliminación de barreras de acceso a la educación de niñas, jóvenes y mujeres adultas.
 - › Identificar y eliminar las barreras de acceso a la educación a mujeres víctimas del conflicto armado.
 - › Desarrollar estrategias articuladas para la prevención y atención de situaciones que afecten la permanencia de niñas, jóvenes y mujeres en riesgo de ser habitantes de calle, trabajo infantil, explotación sexual y comercial, entre otras.
- ☐ **Acción 2.** Implementar acciones para garantizar la permanencia de las niñas, jóvenes y mujeres en la culminación de su nivel educativo.
 - › Implementar y dar seguimiento a las acciones en los fondos de financiación de la educación superior.
 - › Realizar encuentros institucionales y locales sobre el Derecho a la Educación para las niñas.

- › Diseñar e implementar una estrategia de restitución del Derecho a la Educación, cuando sea vulnerado por razones de género.
- ❑ **Acción 3.** Diseñar e implementar estrategias para garantizar el acceso y permanencia de jóvenes y mujeres a la educación básica y media, con enfoque diferencial.
 - › Incorporar el enfoque de género y de derechos de las mujeres en la política de educación de personas jóvenes y adultas de la SED.
 - › Realizar programas permanentes de convalidación del nivel educativo con mujeres víctimas del conflicto armado y de otras violencias.
 - › Desarrollar modelos flexibles de educación de personas adultas, con contenidos que promuevan la igualdad de género y los derechos de las mujeres.
 - › Reconocer y fortalecer experiencias de educación, popular comunitaria y de alfabetización de mujeres adultas, con enfoque de género y diferencial.
- ❑ **Acción 4.** Generar condiciones administrativas y logísticas para la garantía del Derecho a la Educación, para las jornadas nocturnas y de fines de semana; así como para la operación de los modelos flexibles de educación para personas adultas.
 - › Recopilar estudios y recomendaciones, para mejorar las condiciones en que se desarrolla la educación en jornadas nocturnas.
 - › Realizar gestión interinstitucional e intersectorial para apoyo en transporte, a jóvenes y mujeres con situaciones especiales de vulnerabilidad.
 - › Crear una mesa interna para mejorar las condiciones logísticas y administrativas en las que se desarrolla la educación nocturna y de fines de semana (bibliotecas, salas de informática, espacios deportivos y recreativos, zonas verdes, baños, entre otros).
- ❑ **Acción 5.** Diseñar e implementar estrategias para garantizar el Derecho a la Educación de niñas y niños en acogida, por las Casas de Refugio para mujeres víctimas de violencias.
 - › Implementar la estrategia integral para garantizar el Derecho a la Educación de las niñas y niños acogidos en Casas de Refugio para mujeres víctimas de violencias.



- › Desarrollar acciones que garanticen el Derecho a la educación para niños, niñas y adolescentes que egresan de casas refugio en relación con cupos educativos y transporte escolar.
 - › Adecuar las normas para la garantía del Derecho a la Educación de niños y niñas en acogida en Casas de Refugio, para mujeres víctimas de violencias.
- ☐ **Acción 6.** Incluir las necesidades e intereses de las niñas y las jóvenes en el diseño, construcción, dotación de espacios y equipamientos de los colegios Distritales.
- › Identificar las necesidades e intereses de niñas y jóvenes, en términos de diseño, construcción y dotación de espacios en los colegios Distritales.
 - › Elaborar los lineamientos para la incorporación de necesidades e intereses de las niñas y jóvenes en términos del diseño, construcción y dotación en los colegios Distritales.

3.1.3 Componente 3. Educación para el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos

Busca reconocer, promover y garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las niñas, jóvenes y mujeres de los colegios Distritales, a fin de disfrutar libre y autónomamente su sexualidad y su capacidad afectiva.

Las acciones de este componente están orientadas a transformar las relaciones inequitativas, que conllevan a la discriminación y a la coacción derivadas de los roles tradicionales de género.

Línea de Acción 1. Fortalecimiento institucional hacia la garantía del ejercicio de los derechos

Hace referencia a la articulación intra e interinstitucional que permita a las niñas, jóvenes y mujeres ejercer los derechos sexuales y los derechos reproductivos de manera autónoma, libre, informada y placentera.

Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Dirección de Formación de Docentes e innovaciones pedagógicas, Dirección de Talento Humano.

- ❑ **Acción 1.** Realizar procesos de sensibilización, formación y desarrollo de capacidades en servidores y servidoras para la promoción de los derechos sexuales y los derechos reproductivos desde un enfoque de género.
 - › Formar a los equipos de orientación y docentes, en la atención y orientación en derechos sexuales y derechos reproductivos.
 - › Sensibilizar y formar en prevención de las violencias sexuales en el ámbito escolar.
 - › Sensibilizar a equipos de orientación y docentes en la atención de la diversidad sexual en el ámbito escolar, como parte del reconocimiento del ejercicio autónomo de la sexualidad y de los derechos sexuales.
- ❑ **Acción 2.** Construir estrategias de abordaje de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, en los procesos institucionales del ámbito educativo.
 - › Construir guías y orientaciones para formular y reformular los proyectos de educación sexual, desde un enfoque de derechos y de género.
 - › Acompañar a las instituciones educativas en la reformulación de los Proyectos de Educación Sexual.
 - › Diseñar e implementar estrategias para fortalecer capacidades en los equipos de orientación escolar y docentes en la educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía.

Línea de acción 2. Promover el ejercicio de los Derechos Sexuales y los Derechos Reproductivos

Promueve acciones de conocimiento y ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las niñas, jóvenes y mujeres, contribuyendo de esta manera al disfrute de los mismos y a la construcción de autonomía.



Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Dar significado a los imaginarios y prejuicios frente al ejercicio de la sexualidad y los condicionamientos sociales en el ámbito educativo.
 - › Conformar semilleros estudiantiles que promuevan el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos.
- ❑ **Acción 2.** Diseñar e implementar campañas de difusión y posicionamiento de los derechos y de las rutas de atención y de exigibilidad de los derechos sexuales y los derechos reproductivos.
 - › Diseñar, implementar y divulgar campañas de comunicación sobre los derechos sexuales y los derechos reproductivos, dirigidos al público de la comunidad educativa.
 - › Usar y difundir materiales comunicativos, a través de las redes sociales para posicionamiento y exigibilidad de los derechos sexuales; y los derechos reproductivos.
- ❑ **Acción 3.** Crear y difundir procesos pedagógicos de sensibilización y formación desde un enfoque de género en Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos.
 - › Realizar procesos de formación con diferentes integrantes de la comunidad educativa sobre los derechos sexuales y los derechos reproductivos.

Línea de acción 3. Embarazo en adolescentes

Hace referencia a las acciones de prevención del embarazo adolescente no planeado y la garantía del Derecho a la Educación de las adolescentes gestantes y los padres adolescentes.

Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección de Cobertura, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Fortalecer rutas internas de atención y prevención del embarazo no deseado.
 - › Elaborar lineamientos y protocolos para la prevención del embarazo no deseado y la atención del embarazo en adolescentes en las IED.
 - › Difundir herramientas para prevenir el embarazo adolescente no deseado en el ámbito escolar en los equipos de orientación y docentes.
 - › Organizar la respuesta institucional para la garantía del Derecho a la Educación en jóvenes gestantes y madres adolescentes.
 - › Implementar una estrategia de articulación intersectorial para el reporte y el seguimiento de casos críticos que afectan los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las niñas y las jóvenes en casos de embarazo adolescente y violencias contra las mujeres.
- ❑ **Acción 2.** Promover espacios de participación de jóvenes gestantes y madres adolescentes.
 - › Identificar y promover iniciativas juveniles para la prevención del embarazo adolescente no deseado en IED.

3.1.4 Componente 4. Vida escolar libre de violencias de género

Busca garantizar el derecho humano a una vida libre de violencias de las niñas, jóvenes y mujeres de los colegios Distritales de manera conjunta con la comunidad educativa, a través de acciones de prevención, promoción, atención, movilización, protección, sanción y resignificación en el ámbito educativo.

Línea de Acción 1. Fortalecimiento de Sistemas de Información y reportes

Articular acciones intra e interinstitucionales para alimentar los sistemas de información distrital y nacional de reporte de casos de violencia de género y de violencias contra las mujeres.

Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Dirección de Inspección y Vigilancia.



- ❑ **Acción 1.** Articular al Sistema Orgánico, Funcional, Integrador y Articulador –SOFIA– para la protección de las mujeres víctimas de violencias.
 - › Hacer difusión del Sistema SOFIA en Direcciones Locales de Educación y Nivel Central.
 - › Reportar y hacer seguimiento de casos de violencias contra las mujeres en el Sistema de Alertas de la SED.
 - › Elaborar informes y estadísticas sobre la violencia contra las mujeres, en el ámbito escolar desde el Sistema de Alertas.
 - › Participar en la mesa distrital de seguimiento del SOFIA por parte de la dependencia pertinente de la SED.
- ❑ **Acción 2.** Fortalecer capacidades en los niveles central, local e institucional, para la detección oportuna y reporte de casos de violencias contra las niñas y mujeres en el ámbito escolar.
 - › Realizar procesos de formación en la detección oportuna y reporte de situaciones críticas, en relación con las violencias contra las niñas y mujeres desde un enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres, dirigidos a equipos de orientación escolar y Unidades Móviles de la Estrategia RIO.
 - › Fortalecer la canalización de casos, de acuerdo a las rutas distritales de atención de violencias contra las mujeres.
 - › Realizar procesos de sensibilización y formación en la Ley 1257 de 2008, el Decreto Nacional 4798 de 2011, la Ley 1620 de 2013 y la Directiva 001 de 2012 (normatividad asociada a la Violencia contra las mujeres y las niñas) dirigidos a equipos de orientación escolar, docentes y Dirección de Inspección y Vigilancia y demás direcciones pertinentes.

Línea de acción 2. Movilización social hacia la prevención y sanción de las violencias de género

Hace referencia a procesos de sensibilización de la comunidad educativa frente a las múltiples manifestaciones de las violencias contra las niñas y las mujeres (violencia simbólica, directa, estructural) para incrementar la

prevención y sanción de estas violencias como un intolerable social para la comunidad educativa.

Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Dirección de Formación de Docentes e Innovaciones pedagógicas, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Formar, capacitar y sensibilizar la prevención y sanción de las violencias contra las mujeres y las niñas.
 - › Realizar procesos de formación y sensibilización con la comunidad educativa sobre la Ley 1257 de 2008, el Decreto Nacional 4798 de 2011, la Ley 1620 de 2013 y la Directiva 001 de 2012 (normatividad asociada a la Violencia contra las mujeres y las niñas).
 - › Identificar experiencias exitosas de prevención de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes en las IED, para su divulgación y réplica.
- ❑ **Acción 2.** Realizar campañas de prevención y sanción social de la violencia contra las mujeres y las niñas.
 - › Diseñar e implementar campañas de prevención y sanción social de la violencia contra las mujeres y las niñas en las instituciones educativas distritales.
 - › Reconocer las experiencias de prevención y sanción social de las violencias de género en la comunidad educativa.
 - › Posicionar y denunciar la violencia sexual, como un intolerable social en las instancias locales y distritales de abordaje de temas de seguridad y convivencia, a través de procesos de movilización de la comunidad educativa.

Línea de acción 3. Atención a víctimas y seguimiento a casos

Promueve la articulación intra e interinstitucional para la atención y seguimiento de los casos de violencias basadas en género y las violencias contra las mujeres.



Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Fortalecer la atención y el seguimiento de los casos de violencia de género, en las instituciones educativas.
 - › Diseñar e implementar una estrategia de atención a los casos de violencia de género contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes en las instituciones educativas distritales.
 - › Realizar acompañamiento a las instituciones escolares que reportan casos de violencia de género contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes.
- ❑ **Acción 2.** Implementar Protocolos de atención a niñas, niños y adolescentes víctimas de la violencia.
 - › Diseñar Protocolos de atención a víctimas de violencia de género, en el ámbito escolar.
 - › Sensibilizar e implementar Protocolos de atención a las víctimas de violencia de género, en el ámbito escolar con diferentes actores de la comunidad educativa.

Línea de acción 4. Acciones institucionales para incrementar la sanción a victimarios

Hace referencia a las acciones contempladas en la directiva 001 de 2012, que buscan promover el reporte de los y las funcionarias de la Secretaría de Educación Distrital de los casos de violencia de género.

Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina de Control Disciplinario, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Fomentar el reporte de los casos de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes en el ámbito escolar.
 - › Promover y divulgar de la ruta de atención de la directiva 001 y Ley 1146 de 2006 a rectoras y rectores de las instituciones educativas Distritales.
 - › Promover acciones interinstitucionales e institucionales que fortalezcan el reporte de los casos de violencia de género contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes.
- ❑ **Acción 2.** Fortalecer capacidades en la Oficina de Control Disciplinario, para el abordaje de casos con enfoque de Derechos de las Mujeres.
 - › Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de capacidades de la Oficina de Control Disciplinario para el abordaje de casos con enfoque de Derechos de las Mujeres.

Línea de acción 5. Prevención de la trata y explotación sexual de niñas, niños y jóvenes

Se articula a las acciones intersectoriales que se realizan en el distrito, centrándose en acciones de prevención de la trata y la explotación sexual en el ámbito escolar.

Dependencias Involucradas: Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Dirección de Inspección y Vigilancia, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Diseñar estrategias y lineamientos para la prevención y el abordaje de la trata y explotación sexual de niñas, niños y jóvenes en los colegios oficiales en articulación con otras entidades del distrito.
 - › Identificar y priorizar acciones institucionales de prevención de la trata y la explotación sexual de niñas, niños y jóvenes en las localidades.
 - › Identificar y socializar experiencias de prevención de la trata y la explotación sexual en los Colegios Distritales.
 - › Diseñar e implementar una estrategia en las instituciones educativas,



dirigida a prevenir la trata y la explotación sexual.

- › Construir Lineamientos para el abordaje y prevención de la trata de personas y la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en el ámbito educativo.
- ❑ **Acción 2.** Desarrollar acciones de generación de entornos escolares seguros libres de violencias sexuales contra las niñas.
- › Constituir pactos para la convivencia escolar que reconozcan y aborden las violencias contra las mujeres, particularmente la violencia sexual y la trata de personas como una problemática a sancionar y erradicar.

3.2 Dimensión organizacional

Se desarrolla a través de cuatro componentes y trece líneas de acción.

3.2.1 Componente 5. Entornos laborales con equidad de género

Pretende promover la igualdad de género en las dinámicas laborales de las servidoras y servidores públicos de la SED, a través de la puesta en marcha de medidas que transformen las condiciones y la posición en la que se encuentran las mujeres en las estructuras laborales y las relaciones de género de los niveles central, local e institucional.

Línea de Acción 1. Mejoramiento profesional de las educadoras y los educadores

Con el ánimo de fortalecer las capacidades de las y los docentes y generar conocimientos alrededor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres, esta línea de acción busca llevar a cabo medidas de mejoría profesional de docentes a través de varias estrategias como la formación, el fortalecimiento de redes, el intercambio de experiencias y la dignificación de la labor docente.

Dependencias Involucradas: Dirección de Talento Humano, Dirección de Formación docente e innovaciones pedagógicas, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Promover la vinculación de docentes en programas de posgrado que contengan áreas específicas sobre género y educación.
 - › Generar espacios de diálogo entre la REDEG, el FOFAD y la Comisión respectiva de escalafón, para establecer acuerdos frente a la oferta y financiación de los posgrados con enfoque de género y su reconocimiento en el escalafón docente.
 - › Establecer una estrategia informativa sobre los programas de posgrado para docentes con contenidos de género.
 - › Diseño e implementación de una estrategia de acompañamiento a la permanencia de las docentes en programas de posgrado.

- ❑ **Acción 2.** Incorporar el enfoque de género en los programas de maestría, especialización y doctorado en educación y pedagogía que cursen los y las docentes en universidades.
 - › Promover escenarios académicos de discusión sobre la relación del género y la educación con universidades que ofertan programas de posgrado a docentes.
 - › Establecer acuerdos entre la dirección de formación docente y las universidades sobre incorporación del enfoque de género en los programas de formación ofrecidos por universidades.
 - › Hacer seguimiento al desempeño de docentes en programas de posgrado, desde un enfoque de género.

- ❑ **Acción 3.** Fortalecer la Red de docentes para la Equidad de Género – REDEG.
 - › Promover la vinculación a la REDEG de docentes que cursan estudios de posgrado, en relación con el género y la educación, o tienen proyectos en relación con el tema o producen investigaciones sobre el mismo.
 - › Desarrollar estrategias de formación entre pares, lideradas por docentes de la REDEG.
 - › Visibilizar Proyectos de investigación y experiencias pedagógicas a nivel institucional local y Distrital realizados por docentes de la REDEG.



- › Realizar Intercambios de experiencias con otras redes e instituciones nacionales e internacionales.
- › Promover la producción académica y la participación de docentes de la REDEG en eventos formativos y académicos, en relación con el accionar de la RED.
- › Divulgar las acciones que realice la REDEG, en el nivel Distrital.

☐ **Acción 4.** Dignificar la labor docente, con énfasis en la labor de las maestras.

- › Realizar campañas de sensibilización frente al papel de las mujeres en la labor docente dirigidas a la ciudadanía en general.
- › Diseñar una estrategia comunicativa que sensibilice a la ciudadanía sobre el aporte de las maestras en la transformación de la educación.
- › Difundir investigaciones, publicaciones y escritos, producida por mujeres docentes.
- › Realizar eventos de reconocimiento del aporte de las maestras a la transformación de la educación.

Línea de acción 2. Prevención y atención de las violencias contra las mujeres

Esta línea pretende prevenir los riesgos y vulnerabilidades y proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencias en el ámbito laboral; es decir, de las servidoras públicas que trabajan en la SED en los niveles central, local e institucional.

Dependencias Involucradas: Dirección de Talento Humano, Oficina de Control Disciplinario, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ☐ **Acción 1.** Diseñar, ajustar e implementar un protocolo de atención y abordaje, frente a las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral con enfoque diferencial.
- › Elaborar diagnósticos internos sobre las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.

- › Construir y poner en marcha de una estrategia para el reporte y la asesoría a casos de violencias contra las mujeres docentes y administrativas, en las instituciones educativas.
 - › Diseñar un Protocolo de detección, atención y abordaje de las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.
 - › Ajustar los procedimientos disciplinarios de la SED, de acuerdo al Protocolo de detección, atención y abordaje de las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.
 - › Difundir el Protocolo de detección, atención y abordaje de las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.
- ❑ **Acción 2.** Elaborar y poner en marcha el Plan de Apoyo a servidoras públicas víctimas de violencias en el ámbito laboral.
- › Diseñar y formular la participación en el Plan de apoyo a servidoras públicas víctimas de violencias en el ámbito laboral.
 - › Diseñar e implementar estrategias de divulgación del Plan de Apoyo a servidoras públicas víctimas de violencias en el ámbito laboral.
 - › Implementar el Plan de Apoyo a servidoras públicas víctimas de violencias en el ámbito laboral.
- ❑ **Acción 3.** Desarrollar acciones de sensibilización y formación con servidoras y servidores públicos de la SED, sobre la prevención de las violencias contra las mujeres.
- › Diseñar e implementar estrategias de sensibilización con servidoras y servidores, frente a las violencias contra las mujeres en todas las instancias del Nivel Central y local.
 - › Generar herramientas y Guías de Sensibilización dirigidas a servidores y servidoras de la SED, frente a la violencia contra las mujeres.
 - › Realizar jornadas de formación, sobre la normatividad internacional, nacional, Distrital e institucional asociada a las violencias contra las mujeres.
 - › Realizar jornadas de difusión de las rutas distritales y locales, de atención a violencias contra las mujeres.



- › Diseñar e implementar una campaña de información y sensibilización, sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.

Línea de acción 3. Bienestar Laboral con enfoque de género

Esta línea, parte del reconocimiento de la situación diferenciada de las mujeres en cuanto a las condiciones implicadas en su ejercicio laboral. Se incluyen acciones a favor de la salud de las mujeres, además de aquellas que contribuyen al esparcimiento para las mujeres. Todo ello como un factor indispensable para mejorar las condiciones de vida e incrementar el equilibrio de las capacidades de las servidoras públicas en su tiempo laboral y libre.

Dependencias Involucradas: Dirección de Talento Humano Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ☐ **Acción 1.** Promover e implementar servicios especializados de salud para las mujeres de la Entidad.
 - › Acreditar y poner en marcha la sala amiga para la lactancia materna en el Nivel Central de la SED.
 - › Realizar campañas de prevención de cánceres de cuello uterino y de seno, para las mujeres trabajadoras de la SED.
 - › Realizar jornadas de promoción y prevención en salud sexual y reproductiva, desde un enfoque de derechos de las mujeres, a empleadas en la SED.
- ☐ **Acción 2.** Generar espacios de recreación y crecimiento personal, para las mujeres de la SED.
 - › Realizar eventos colectivos de diálogo, como cine foros, conversatorios, encuentros sobre la temática de género y derechos de las mujeres con servidores y servidoras de la SED.
 - › Crear la Tarde de mujeres SED con actividades lúdicas, recreativas y de crecimiento personal.

- ❑ **Acción 3.** Diseñar lineamientos para la formulación de planes de bienestar, con enfoque de género.
 - › Recopilar información y elaborar lineamientos para la formulación de planes de bienestar, con enfoque de género.
 - › Generar espacios de diálogo y sensibilización, sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con servidores y servidoras de la SED.
 - › Divulgar los lineamientos con servidoras y servidores responsables de la formulación de planes de bienestar y acompañamiento en la elaboración de los planes anuales de género, como parte de la Política de Bienestar.

Línea de acción 4. Formación en equidad de género a servidoras y servidores públicos

La generación de condiciones de bienestar para las mujeres, pasa por el fortalecimiento de capacidades y de conocimiento alrededor de los derechos de las mujeres y la equidad de género en los servidores y servidoras públicas. Lo anterior, a través de espacios de formación y sensibilización que brinden herramientas de transformación, a partir de la promoción de la igualdad de género en los procesos educativos y en el ámbito laboral.

Dependencias Involucradas: Dirección de Talento Humano, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Implementar estrategias de sensibilización sobre equidad de género con servidoras y servidores públicos.
 - › Realizar jornadas de difusión de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
 - › Realizar conversatorios sobre diferentes temáticas, en relación con la equidad de género y la no discriminación con servidoras y servidores de la SED.
 - › Incorporar temáticas de género, en los procesos de inducción a nuevos funcionarios y funcionarias.
 - › Implementar estrategias de sensibilización y reflexión, con relación a las masculinidades, desde un enfoque de género dirigidas a servidores y



servidoras de la SED.

- ❑ **Acción 2.** Desarrollar procesos de formación sobre Equidad de género, dirigido a las funcionarias y funcionarios públicos de la SED con miras a generar capacidades; y brindar herramientas para la promoción de la igualdad de género en los procesos educativos.
- › Incorporar temáticas relacionadas con la equidad de género en el Plan de Formación y Capacitación desarrollado por la Dirección de Talento Humano.
- › Diseñar un currículo de formación dirigido a servidoras y servidores de la SED, que contemple temas conceptuales y herramientas metodológicas para incorporar el enfoque de género en el accionar de la entidad.
- › Implementar estrategias formativas en equidad de género, definidas con la participación de todas las Subsecretarías.

3.2.2 Componente 6. Comunicación incluyente y libre de sexismo

Parte de la consideración de la comunicación como un derecho de las mujeres y como un mecanismo estratégico que permite no sólo la realización de otros derechos, sino también la generación, visibilización y consolidación de información, debates y diálogos que consensos colectivos alrededor de las relaciones de género en la sociedad.

Por ello, es necesario llevar a cabo procesos comunicativos que, por un lado, incluyan la diversidad de las mujeres y el enfoque de género y, por otro, permitan que se liberen de prácticas, estereotipos, prejuicios e imaginarios sexistas.

Los procesos comunicativos deben entonces incluir mas no discriminar y aportar en la transformación de aquellas costumbres, tradiciones, prejuicios y esquemas sociales sexistas que perduran en el ámbito educativo.

Línea de acción 1. Desarrollo de acciones en el marco de la conmemoración de fechas emblemáticas para mujeres, jóvenes y niñas

Durante el año, algunos días son dedicados a la conmemoración, reconocimiento y memoria de hechos y mujeres históricas; y de sus logros, en relación a los derechos humanos en el mundo y en Colombia de manera particular, como producto de la incidencia política de las mujeres.

Es importante institucionalizar el sentido de estas fechas emblemáticas para todas, como parte de la responsabilidad estatal de reconocimiento y garantía de los Derechos de las Mujeres.

Dependencias Involucradas: Dirección de Talento Humano, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Desarrollar actividades institucionales de conmemoración de fechas emblemáticas para las mujeres, jóvenes y niñas, en los niveles central, local e institucional
 - › Planear y realizar actividades que afirmen el sentido del Día Internacional de los Derechos de las Mujeres (8 de marzo).
 - › Planear y realizar actividades de conmemoración del Día internacional de la Niña (11 de octubre).
 - › Planear y realizar actividades de conmemoración del Día Internacional de la No violencia contra las mujeres y las niñas (25 de noviembre).
- ❑ **Acción 2.** Realizar ejercicios de divulgación y reconocimiento del sentido de las fechas emblemáticas para las niñas y las mujeres.
 - › Generar piezas informativas sobre el sentido de diferentes fechas emblemáticas para las niñas y las mujeres, como el día de la mujer indígena, de la mujer afro, de la mujer campesina, día de las víctimas de violencia sexual o el día de la educación no sexista, entre otras.
 - › Divulgar de forma masiva las piezas de comunicación sobre diferentes fechas emblemáticas.
- ❑ **Acción 3.** Promover la institucionalización de la conmemoración de fechas emblemáticas para las mujeres y las niñas en los colegios Distritales.



- › Promover pactos que se traduzcan en actos administrativos al interior de los colegios, para institucionalizar la conmemoración de las fechas emblemáticas para las mujeres y las niñas.
- › Realizar encuentros entre IED para visibilizar el compromiso de las Instituciones Educativas, en la conmemoración de las fechas emblemáticas.

Línea de acción 2. Fortalecimiento de capacidades para una comunicación incluyente y no sexista

Se hace necesario desarrollar y fortalecer capacidades en las servidoras y servidores públicos con responsabilidades a partir de la generación de una estrategia en el tema orientada al mejoramiento de las prácticas comunicativas.

De igual manera, generar intercambio de conocimientos y saberes, a la par con la apertura de espacios de discusión e información, junto con la elaboración de herramientas comunicativas pedagógicas de impacto interno y externo en el Sector Educativo.

Dependencias Involucradas: Dirección de Talento Humano, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ☐ **Acción 1.** Promover en los diferentes medios de comunicación desarrollados por la comunidad educativa Distrital, la inclusión del enfoque de género y derechos de las mujeres.
 - › Identificar y convocar a distintos medios de comunicación presentes en la comunidad educativa Distrital a que desarrollen contenidos que promuevan los derechos de las mujeres, jóvenes y niñas.
 - › Sensibilizar y construir herramientas para una comunicación no sexista, con distintos medios de comunicación de la comunidad educativa Distrital.
- ☐ **Acción 2.** Implementar estrategias de comunicación incluyente y no sexista, al interior de la Secretaría de Educación.
 - › Revisar la política de comunicación de la SED, para el fortalecimiento de la incorporación del enfoque de género y derechos de las mujeres.
 - › Articular iniciativas comunicativas vigentes en la SED, para promover los

derechos de las mujeres.

- › Definir Protocolos para una comunicación institucional incluyente y no sexista.
 - › Producir materiales de comunicación y divulgación que apoyen la implementación del PETIG.
- ❑ **Acción 3.** Realización de jornadas de formación en género y comunicación no sexista a través de las TIC, a servidoras y servidores de la SED.
- › Realizar talleres sobre género y comunicación no sexista, dirigidos a servidoras y servidores.
 - › Diseñar e implementar una estrategia virtual de difusión y formación en género; y comunicación no sexista a servidoras y servidores.
- ❑ **Acción 4.** Fomentar las buenas prácticas de comunicación incluyente y no sexista.
- › Difundir manuales para el ejercicio de una comunicación incluyente y no sexista.



- › Diseñar e implementar estrategias de intercambio de buenas prácticas de comunicación incluyente y no sexista, en todos los niveles de la SED.

Línea de acción 3. Promoción del uso de las TIC para posicionar el enfoque de género y derechos de las mujeres

Ampliar el espectro de medios de comunicación, divulgación e interacción con la comunidad educativa en relación con los derechos de las mujeres y la comunicación no sexista.

Dependencias Involucradas: Dirección de Ciencias, Tecnologías y Medios Educativos, Dirección de Talento Humano, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ☐ **Acción 1.** Diseñar e implementar estrategias de fomento del uso de las TIC en mujeres y niñas vinculadas al sector educación.
 - › Promover estudios e investigaciones que den cuenta de la participación de las niñas en el uso de las TIC, en los colegios del Distrito.
 - › Diseñar y realizar estudios y sondeos sobre el uso de las TIC, por parte de las funcionarias, docentes y administrativas en la SED.
 - › Implementar estrategias para el fomento de uso de las TIC, por parte de niñas y mujeres.
- ☐ **Acción 2.** Elaborar y difundir contenidos no sexistas y de promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito escolar, mediante el uso de las TIC.
 - › Identificar y analizar prácticas sexistas y de violencia contra las niñas y mujeres, en redes sociales.
 - › Realizar jornadas de reflexión sobre prácticas sexistas y violentas, que afectan los derechos de las niñas y mujeres en redes sociales, dirigidas a la comunidad educativa.
 - › Implementar estrategias para generar prácticas no violentas contra niñas y mujeres en redes sociales, con integrantes de la comunidad educativa Distrital.

3.2.3 Componente 7. Planeación con enfoque de género

La planeación involucra todo el ciclo de identificación, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de Planes, Programas, Proyectos y presupuestos. En ese sentido, este componente busca incorporar de manera efectiva dicho enfoque en los distintos procesos y momentos de la planeación de la Entidad, para proporcionar pertinencia, viabilidad y contundencia a las acciones que la Entidad realice en favor de las mujeres, las jóvenes y las niñas.

Línea de Acción 1. Diseño y formulación de planes, programas y proyectos con enfoque de género.

Esta línea de acción propone generar herramientas y establecer lineamientos para la incorporación efectiva del enfoque de género en los Planes, Programas y Proyectos de la Entidad.

El momento del diseño y formulación de Planes, Programas y Proyectos implica considerar la categoría de género en la identificación y priorización de problemas, de manera tal que se oriente el desarrollo de acciones que propendan por la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres.

Dependencias Involucradas: Oficina Asesora de Planeación, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Educación Preescolar y Básica, Dirección de Educación Media y Superior, Dirección de Formación de Docentes e Innovaciones Pedagógicas, Dirección de Ciencias, Tecnologías y Medios Educativos, Dirección de Evaluación de la Educación, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección de Cobertura, Dirección de Construcción y Conservación de Establecimientos Educativos, Dirección de Dotaciones Escolares, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Dirección de Inspección y Vigilancia, Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Relaciones con el Sector Educativo privado, Dirección de Talento Humano, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Construir Lineamientos para la incorporación del enfoque de género y de derechos de las mujeres en Planes, Programas y Proyectos de la SED.



- › Elaborar una ruta para la incorporación del enfoque de género en los Proyectos de la SED.
 - › Formar a servidoras y servidores responsables de elaborar Planes, Programas y Proyectos, en la incorporación del enfoque de género en los Proyectos de la SED.
- ❑ **Acción 2.** Diseñar y divulgar guías, herramientas e instrumentos que orienten la formulación de Planes, Programas y Proyectos, desde un enfoque de género.
- › Elaborar herramientas que permitan incorporar el enfoque de género y derechos de las mujeres, en la identificación, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de Planes, Programas y Proyectos.
 - › Realizar jornadas de difusión de las herramientas de incorporación del enfoque de género y derechos de las mujeres, con servidoras y servidores que participan en la formulación de Proyectos.
- ❑ **Acción 3.** Establecer directrices para la revisión e incorporación del enfoque de género, en la construcción de los Planes Operativos Anuales –POA– y Plurianuales de la Entidad.
- › Formular Proyectos con enfoque de género, que desarrollen acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género –PIOEG–.
 - › Formular la Guía para la revisión e incorporación del enfoque de género, en los Planes Operativos Anuales y Plurianuales.
 - › Socialización de Guías para revisión e incorporación del enfoque de género en planes operativos anuales y plurianuales.
- ❑ **Acción 4.** Promover el uso de metodologías de presupuestos sensibles al género, como herramienta de programación de la inversión hacia la igualdad de género.
- › Definir y socializar Guías y herramientas para la identificación y la inversión en presupuestos sensibles al género, de acuerdo a los criterios de etiquetado, inversión directa; o de inversión indirecta, en correspondencia a los derechos de las mujeres.

- › Formar y capacitar a servidoras y servidores responsables de Proyectos de Inversión en Lineamientos, herramientas e instrumentos para la programación, ejecución y seguimiento a la inversión sensible al género.
- › Formular e implementar una ruta de presupuestos sensibles al género, de acuerdo al modelo de territorialización de la Secretaría de Educación.

Línea de acción 2. Incorporación del enfoque de género en los sistemas de procesos y procedimientos de la SED

Busca incorporar en las diferentes herramientas, procesos y procedimientos de la gestión de la SED, un enfoque de género y de derechos de las mujeres que visibilice y valore las diferencias de mujeres y hombres, con igualdad de oportunidades

Dependencias Involucradas: Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Control Interno, Dirección de Talento Humano.

- ☐ **Acción 1.** Incorporar el enfoque de género en los Manuales de Funciones de la Entidad.
 - › Identificar y analizar desde un enfoque de género y derechos de las mujeres, los Manuales vigentes para docentes y personal administrativo de la SED.
 - › Elaborar un documento técnico con instrucciones que permitan redactar, modificar y actualizar Manuales, en los que se incluyan los derechos de las mujeres con énfasis en el derecho a una vida libre de violencias.
 - › Modificar Manuales, en concertación con la Dirección de Talento Humano.
- ☐ **Acción 2.** Incorporar el enfoque de género en procesos y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión –SIG–.
 - › Evaluar el Sistema Integrado de Gestión, desde un enfoque de género y Derechos de las Mujeres.
 - › Construir espacios de trabajo conjunto con las áreas involucradas en procesos y procedimientos, para elaborar propuestas de modificación.
 - › Adoptar procesos y procedimientos transformados en el Sistema de gestión.



- › Elaborar e implementar instrumentos de seguimiento y evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y procedimientos de la SED.



3.2.4 Componente 8. Gestión del conocimiento con enfoque de género

La producción, circulación y organización del conocimiento que se produce en la Secretaría de Educación y en las Instituciones Educativas Distritales, en relación con el ejercicio de los derechos de las mujeres, las relaciones de género, la interculturalidad y sus implicaciones para el Sector Educativo, requiere de una gestión colectiva que identifique situaciones, aproveche experiencias, analice relaciones, intercambie saberes, apoye la toma de decisiones y aporte a la mejora de las prácticas individuales, colectivas e institucionales, en relación con la igualdad y la equidad de género.

Línea de Acción 1. Realización de estudios e investigaciones que den cuenta de las condiciones de igualdad y equidad de género en el sector educación.

Fomenta la realización de estudios de carácter cualitativo y cuantitativo que contribuyan a profundizar la información y el conocimiento sobre las dinámicas de género, que se presentan en relación con otras matrices de desigualdad: etnia, edad, clase, capacidad, entre otras, en diferentes contextos del Sector Educativo.

Dependencias Involucradas: Oficina Asesora de Planeación, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Educación Preescolar y Básica, Dirección de Evaluación de la Educación, Dirección de Formación de docentes e Innovaciones Pedagógicas, Dirección de Educación Media y Superior, Dirección de Ciencias, Tecnologías y Medios Educativos, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Realizar estudios cualitativos y cuantitativos sobre las dinámicas de género que se presentan en relación con otras matrices de desigualdad: etnia, edad, clase, capacidad, entre otras, en diferentes contextos del sector educación.
 - › Identificar estudios, investigaciones o prácticas de aula realizados por docentes, que le apuntan a conocer las dinámicas de género en la escuela.
 - › Identificar escenarios que pueden financiar investigaciones, con relación a las dinámicas de género en educación.
 - › Realizar estudios sobre las dinámicas de género y educación desde una perspectiva interseccional.
- ❑ **Acción 2.** Difundir investigaciones que dan cuenta de las dinámicas de género en educación, que se presentan en relación con otras matrices de desigualdad.
 - › Diseñar e implementar una estrategia de acopio de investigaciones y acceso a las mismas por parte de la comunidad educativa de la ciudad.
 - › Publicar en diversos medios las investigaciones realizadas sobre las dinámicas de género en diferentes contextos del Sector Educación.



Línea de acción 2. Fortalecimiento y adecuación de sistemas de información desde un enfoque de género

Promueve la incorporación del enfoque de género en los Sistemas de Información de la Secretaría de Educación; y el fortalecimiento de capacidades para la realización de análisis de género en la información que produce la Entidad, en relación con la garantía del Derecho a la Educación y a la gestión del mismo.

Dependencias Involucradas: Oficina Asesora de Planeación, Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Cobertura, Dirección de Talento Humano

- ❑ **Acción 1.** Fortalecer las herramientas para la incorporación del enfoque de género, en los sistemas de información de la Secretaría de Educación.
- › Analizar los sistemas de información de la Secretaría de Educación, desde un enfoque de género.
- › Fortalecer las capacidades del personal encargado de los sistemas de Información de la Secretaría de Educación, para la producción y análisis de estadísticas desagregadas por sexo.
- › Construir y evaluar los indicadores sensibles al género, a partir del análisis de problemáticas derivadas de ejercicios de planeación, caracterización o diagnóstico.

Línea de acción 3. Identificación de experiencias significativas y promoción de buenas prácticas para alcanzar la igualdad y equidad de género en la escuela.

Realiza procesos de sistematización de experiencias significativas, intercambio de las mismas, encuentros de diálogo y discusión que permitan compartir lecciones aprendidas para la promoción de buenas prácticas hacia la igualdad y equidad de género. Todo ello gracias a un proceso de documentación permanente.

Dependencias Involucradas: Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Educación Preescolar y Básica, Dirección de

Evaluación de la Educación, Dirección de Ciencias, Tecnologías y Medios Educativos, Dirección de Formación de docentes e Innovaciones Pedagógicas, Dirección de Educación Media y Superior, Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

- ❑ **Acción 1.** Realizar procesos de sistematización de experiencias significativas, que apunten a alcanzar la igualdad y equidad de género en la escuela.
 - › Identificar experiencias significativas, existentes en los colegios del Distrito, que apunten a alcanzar la igualdad y equidad de género.
 - › Sistematizar experiencias significativas, existentes en los colegios del Distrito, que apunten a alcanzar la igualdad y equidad de género.
 - › Difundir por diferentes medios las experiencias sistematizadas.
- ❑ **Acción 2.** Implementar estrategias de intercambio de experiencias significativas, que apunten a alcanzar la igualdad y equidad de género en la escuela.
 - › Realizar eventos de intercambio de experiencias significativas, existentes en los colegios del Distrito, para el logro de la igualdad y equidad de género.
 - › Realizar eventos de reconocimiento, a docentes que lideran experiencias significativas en los colegios del Distrito, para el logro de la igualdad y equidad de género.
 - › Promover pasantías de docentes, para conocer experiencias significativas en equidad de género en la escuela.

Línea de acción 4. Producción y gestión de herramientas metodológicas, pedagógicas y técnicas con enfoque de género

Construcción y acopio de herramientas metodológicas, pedagógicas y técnicas para la incorporación del enfoque de género y derechos de las mujeres, en diferentes instancias del Sector Educación.



Dependencias Involucradas: Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, Dirección de Educación Preescolar y Básica, Dirección de Evaluación de la Educación, Dirección de Ciencias, Tecnologías y Medios Educativos, Dirección de Formación de docentes e Innovaciones Pedagógicas, Dirección de Educación Media y Superior, Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales, Dirección General de Educación y Colegios Distritales, Oficina Asesora de Comunicación y Prensa

- ❑ **Acción 1.** Acopio de herramientas metodológicas, pedagógicas y técnicas para la incorporación del enfoque de género y derechos de las mujeres en la educación.
 - › Identificar herramientas metodológicas, pedagógicas y técnicas para la incorporación del enfoque de género y derechos de las mujeres en la educación en el ámbito nacional e internacional.
 - › Seleccionar y publicar herramientas metodológicas, pedagógicas y técnicas para la incorporación del enfoque de género y derechos de las mujeres en la educación, que más se adapten a la realidad educativa de Bogotá.
- ❑ **Acción 2.** Elaborar herramientas metodológicas, pedagógicas y técnicas para la incorporación del enfoque de género y derechos de las mujeres en la educación.
 - › Ubicar necesidades específicas en diferentes instancias del sector educación sobre herramientas metodológicas, pedagógicas y técnicas para la incorporación del enfoque de género y derechos de las mujeres en la educación.
 - › Elaborar y publicar herramientas metodológicas, pedagógicas y técnicas que se requieran, para la incorporación del enfoque de género y Derechos de las Mujeres en la Educación, que más se adapten a la realidad educativa de Bogotá.

4. Estrategia de Seguimiento y evaluación del Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género

El Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género –PETIG– establecido para el período 2014-2014, pretende generar impactos en la vida de las niñas, jóvenes y de las mujeres de la ciudad, mediante estrategias de incorporación de los enfoques de género y derechos de las mujeres tanto en el trabajo interno de la Secretaría de Educación del Distrito, como en su labor misional de implementar una educación con calidad y pertinencia.

Por esta razón es fundamental la realización de procesos permanentes de seguimiento y evaluación que permitan reorientar en los momentos necesarios las acciones y estrategias que se desarrollan.



4.1 Comité Institucional de Género

La Estrategia que se ha definido en la Secretaría de Educación para realizar el seguimiento y la evaluación de la implementación del PETIG, en el marco de la Política Pública Distrital de las Mujeres y Equidad de Género, es la creación del Comité Institucional de Género, como instancia de alto nivel de la Entidad.

Dicho comité tiene un carácter directivo y tiene como responsabilidad definir durante cada vigencia, cuál será el Plan Operativo para implementar el PETIG, además hará el seguimiento y evaluación periódica del mismo.

La Conformación del Comité Institucional de Género de la Secretaría de Educación del Distrito, es la siguiente:

- › Una delegada o delegado del despacho del Secretario de Educación.
- › Director(a) de la Oficina Asesora de Planeación.
- › Director(a) de la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- › Una o un representante de cada Subsecretaría.
- › Dos directores(as) de Direcciones de cada Subsecretaría.
- › Director(a) de la Dirección de Inspección y Vigilancia.
- › Dos delegados directores(as) de las Direcciones Locales de Educación.

Las funciones del Comité Institucional de Género, son las siguientes:

- ☐ Identificar las acciones y procesos que desde cada Subsecretaría, Dirección y Proyecto aportan al cumplimiento de la Política Pública de las Mujeres y Equidad de Género.
- ☐ Establecer anualmente el Plan Operativo del PETIG.
- ☐ Incidir en cada Subsecretaría y Dirección, para implementar las acciones que se definan anualmente, para el cumplimiento del PETIG
- ☐ Realizar el seguimiento de la implementación del PETIG en la SED.
- ☐ Coordinar la realización de evaluaciones periódicas del mismo.
- ☐ Coordinar con otras Instancias Distritales acciones y procesos que de manera conjunta aporten en la realización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

El ***Comité Institucional de Género***, será presidido por la Subsecretaría de Calidad y Pertinencia.

La ***Secretaría Técnica del Comité***, será realizada por el Equipo Funcional de Género.

Para su funcionamiento operativo, el Comité podrá designar a los equipos técnicos de cada instancia involucrada o de las que considere que se deben integrar, para que conformen un Comité Operativo para la implementación del PETIG.

4.2 Equipo Funcional de Género

Uno de los elementos centrales del Modelo de Transversalización de la Igualdad de Género de la Secretaría de Educación, es la conformación y mantenimiento de un equipo funcional de transversalización de la igualdad de género. Este equipo está conformado por profesionales con experiencia y estudios en relación con el género y los derechos de las mujeres; y por docentes en comisión de servicios.

Tiene como principal responsabilidad la orientación de la implementación del PETIG y el apoyo técnico especializado en todos los niveles (central, local e institucional) en materia de incorporación del enfoque de derechos de las mujeres y de género, en los procesos misionales y administrativos de la SED.

Tiene, además, la responsabilidad de liderar el desarrollo de los componentes y líneas de acción, consideradas como estratégicas para la transversalización del enfoque de género y derechos de las mujeres.

Está adscrito a la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones.

4.3 Red de Docentes para la Equidad de Género - REDEG

Otro elemento central del modelo de transversalización de la Entidad, es el carácter participativo de su formulación. Un actor fundamental ha sido la Red de Docentes para la Equidad de Género -REDEG-, como espacio autónomo de organización de docentes en ejercicio de los colegios Distritales, con experiencia y formación en temas de género y derechos de las mujeres, para el intercambio de experiencias; y el fortalecimiento de capacidades para la transversalización de la igualdad de género en la educación.



En términos de la estrategia de seguimiento y evaluación, esta Red se constituye en una instancia de carácter consultivo, que aporta recomendaciones para la implementación del PETIG en el nivel institucional.

El Comité de Género, definirá la manera en que se reciban recomendaciones por parte de la REDEG.

5. Financiación

La financiación del Plan, estará garantizada en los Proyectos de Inversión con que cuente la Entidad durante cada vigencia. Según la programación anual que realice el Comité Institucional de Género, cada responsable de Proyecto garantizará los presupuestos sensibles al género, que aportan al cumplimiento de las acciones, con los siguientes referentes: presupuesto directo, entendido como el gasto etiquetado para mujeres, jóvenes y niñas, en número y porcentaje del gasto total; y presupuesto indirecto, entendido como componentes transversales dentro de los proyectos de inversión que le aporten a la igualdad de género.

Se establecerán los lineamientos para la incorporación del enfoque de género en todo el ciclo de Proyectos de Inversión, los cuales serán de obligatorio cumplimiento durante las etapas de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de los mismos.

La Oficina de Planeación de la SED divulgará y hará seguimiento a los Lineamientos de incorporación del enfoque de género en los Proyectos; y a las herramientas de presupuestos sensibles al género definidas por la Entidad.

REFERENCIAS

CARO A., B.; CASAS, A. (2013) Análisis de las diferencias de género en el desempeño de estudiantes colombianos en matemáticas y lenguaje. ICFES. Serie Investigar. Bogotá, D.C. Recuperado de: http://www.icfes.gov.co/investigacion/component/docman/doc_details/175-informe-diferencias-genero-lenguaje-y-matematicas-2013

ESGUERRA, C.; BELLO R., A. (2012). Marco político y conceptual de la política pública nacional colombiana para la garantía de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI (Lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex) y de las personas con identidades sexuales y de género no normativas. Bogotá: Ministerio del Interior de Colombia.

FACIO, A. (2013) ¿Igualdad o Equidad? Nota para la Igualdad No. 1. PNUD.

FAJARDO, J. (2013). Una aproximación a la relación entre el ámbito educativo y el laboral de las mujeres colombianas. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO Argentina [Monografía]. Recuperado de: http://www.catunescomujer.org/catunesco_mujer/documents/ambito_educ_laboral_mujeres_colombianas.pdf.

GARCÍA, E. (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual. San Salvador: PNUD.

GARCÍA, M. C.; HENAO, G. H. (2013) Estudio sobre la Permanencia Estudiantil en la ciudad de Bogotá. Bogotá, D.C: Secretaría de Educación Distrital.

IDEP- SED. (2013), Informe Final del Convenio Interadministrativo 3198.

NAVARRO, N. (2013) Mainstreaming de Género y Cambio Organizacional pro Equidad de Género. Nota para la Igualdad No. 5, PNUD.



PNUD. (2013) Área Práctica de Género. Igualdad de género e Interculturalidad: enfoques y estrategias para avanzar en el debate. Serie Atando cabos deshaciendo nudos.

PROFAMILIA, MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS. Bogotá, D.C., 1990 / 2010.

SAU, V. Seminario de Alicante. (s.f.). Elementos para una educación no sexista: guía didáctica para la coeducación. España. Recuperado de: http://educarenigualdad.org/media/pdf/uploaded/material/158_elementos-edu-no-sexista-pdf.pdf

Oficina Asesora de Planeación, SED (2013). Seguimiento a la Deserción Oficial Intra-Anual. Bogotá, D.C.: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO-SED.

SUÁREZ, C. E.; SOTO, V. E. (2013). Factores protectores y factores de riesgo del embarazo adolescente en Colombia. Serie de estudios a profundidad. Bogotá, D.C.: Ministerio de Salud.

SUBIRATS, M.; BERBEL, S.; COMPAIRÉ, J.; STRADA, O.; MORENO MARIMÓN, M.; SASTRE, G.; ROSI, R.; BARUDY, J.; MARTÍNEZ, L. y TOMÉ, A. (s.f.) Cómo aprender a amar en la escuela. Madrid: Editorial Ma. Dolors Renau Catarata.

DOCUMENTOS, NORMAS Y LEYES

INTERNACIONALES

- › IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995.
- › Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer- CEDAW (Por su sigla en inglés), 1979.
- › Declaración Mundial de la educación para todos, 1990.
- › Declaración de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas Conexas de Intolerancia, 2001.
- › Marco de Acción de Dakar, 2000.
- › UNFPA, PNUD, UNICEF y ONU Mujeres.

NACIONALES, DISTRITALES Y SECTORIALES

- › Comisión Intersectorial Poblacional del Distrito, 2013.
- › Constitución Política de Colombia, 1991.
- › Decreto 166 de 2010 – “Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”
- › Ley 581 de 2000 – “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución”.
- › Ley 1257 de 2008 – “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres,. . .”
- › SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO, Plan Sectorial de Educación 2012-2016.



ANEXO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría
EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN N. 300

14 MAY 2015

*"Por medio de la cual se adopta Plan Educativo de
Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG) 2014 – 2024
en la Secretaría de Educación Distrital"*

EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DISTRITAL

En uso de las facultades que le otorga la Constitución Política de 1991, la Ley 115 de 1994, la Ley 1257 de 2008 y el Decreto reglamentario para el sector educación 4798 de 2011, el Acuerdo Distrital 381 de 2009 y el Decreto 166 de 2010.

CONSIDERANDO

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Art. 10 – parte III), adoptada por la ley 51 de 1981, define que "los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación...".

Que la Declaración Mundial sobre Educación para Todos- EPT, suscrita por Colombia en 1990, y el Marco de Acción de Dakar del año 2000 el cual establece las metas de la EPT, establecieron que "la prioridad más urgente es garantizar el acceso y mejorar la calidad de la educación para niñas y mujeres y suprimir cuantos obstáculos se opongan a su participación activa. Es imperativo eliminar de la educación todos los estereotipos sobre los géneros" (Art. 3). Así mismo, se deben suprimir las disparidades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria y lograr la igualdad entre los géneros en relación con la educación, en particular garantizando a las jóvenes un acceso pleno y equitativo a una educación básica de buena calidad, así como un buen rendimiento.

Que la Constitución Política de Colombia consagra que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, por lo que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. En particular, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado. También establece que la educación es un derecho y un servicio público responsabilidad del Estado, la sociedad y la familia, cuyo fin es formar ciudadanas y ciudadanos en el respeto de los derechos humanos, la paz y la democracia (Art. 13, 43 y 67).

Que la Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación establece que todos los establecimientos oficiales o privados que ofrezcan educación formal en los niveles preescolar, básica y media, deben cumplir con la enseñanza obligatoria de la educación para la justicia, la paz, la democracia, la solidaridad, la confraternidad y en general, la formación de los valores humanos que involucra la formación para la igualdad de género y la educación sexual (Art. 14). En particular, señala que uno de los objetivos comunes para todos los niveles educativos es desarrollar una sana sexualidad que promueva el conocimiento de sí mismo y la autoestima, la construcción de la identidad sexual dentro del respeto por la equidad de los sexos, la afectividad y el respeto mutuo (Art 13, literal d).

Que el Decreto 4798 de 2011 del Ministerio de Educación Nacional, reglamentario de la Ley 1257 de 2008 para el sector educación en relación con las medidas de estabilización, prevención, protección y atención en materia de violencias hacia mujeres, niñas y jóvenes, define las competencias de las entidades territoriales en cuanto a la formación, acompañamiento, asistencia técnica, orientación, difusión y seguimiento a las



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría
EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN N. 800

14 MAY 2015

***"Por medio de la cual se adopta Plan Educativo de
Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG) 2014 – 2024
en la Secretaría de Educación Distrital"***

instituciones educativas de preescolar, básica y media para incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, así como la promoción de la equidad de género y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias (Art. 4).

Que el Decreto 166 de 2010 que adopta la Política Pública de las Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, establece la Educación con Equidad de Género como uno de los derechos priorizados en el eje estructural de derechos de las mujeres y ratifica la responsabilidad del Estado de garantizar que las mujeres, independientemente de su ciclo vital, accedan a una educación de calidad, pertinente y no sexista para su realización plena como personas (Art. 11).

Que dicho Decreto también establece como una de las estrategias de la Política Pública la transversalización, entendida como el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas. Como parte de esta estrategia, cada entidad formulará y adoptará su plan de transversalización de género (Art. 8 y 15).

Que la Resolución 746 de 2012 de la Secretaría Distrital de Planeación, establece la formulación y adopción de los Planes Sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género, con el objetivo de garantizar el desmonte progresivo de las situaciones de desigualdad y discriminación que impiden a las mujeres ejercer en la práctica los derechos consagrados en la constitución y las leyes (Art. 4).

Que durante el año 2013 y el primer semestre de 2014 en el marco de dicha Resolución, la Secretaría de Educación del Distrito ha realizado un proceso de levantamiento de la línea de base de las condiciones de igualdad de género en la educación distrital, de diseño de instrumentos para la formulación del Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género y de sensibilización interna sobre la igualdad de género en educación, en el marco de un proceso participativo de formulación del PETIG.

Que para el Sector Educación se entiende la equidad como la participación proporcional en todos los niveles, de acuerdo a la composición institucional de mujeres y hombres.

En consideración a lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Objeto. Adoptar el Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG), la educación formal preescolar, básica y media en el Distrito para el periodo 2014 – 2024, como el instrumento orientador de carácter político e institucional para alcanzar la igualdad de oportunidades de niñas, jóvenes y mujeres, sin perjuicio de los Planes Operativos Anuales que con base en este Plan se ejecuten.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría

EDUCACION

RESOLUCIÓN N. 300-14 MAY 2015

*"Por medio de la cual se adopta Plan Educativo de
Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG) 2014 – 2024
en la Secretaría de Educación Distrital"*

Parágrafo 1. Harán parte de los Planes Operativos Anuales del PETIG las actividades concertadas anualmente, con asignación presupuestal, en desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género (PIOEG).

Artículo 2. Objetivos del PETIG. 1) Garantizar de manera progresiva y sostenible el derecho a una educación con equidad de género, relevante, pertinente y no sexista, de manera que promuevan las condiciones de equidad de género y la igualdad de oportunidades para las niñas, jóvenes y mujeres del sector educativo. 2) Transformar las prácticas y rutinas que configuran la cultura organizacional de la entidad con el fin de mejorar la condición y posición de las mujeres en la SED.

Artículo 3. Niveles e Instancias. El proceso de implementación del PETIG se realizará con la participación de actoras y actores de los niveles central, local, institucional y del entorno de las Instituciones Educativas del Distrito, involucrando tres instancias de acción: Política, Técnica y Consultiva.

A. Niveles:

- 1) **Nivel Central:** se compone de aquellas dependencias como subsecretarías, direcciones y gerencias de proyectos, encargadas de direccionar las actuaciones de la SED que se encuentran centralizadas.
- 2) **Nivel Local:** hace alusión a la división político administrativa distrital a través de localidades, donde se ubican instancias y dependencias de la SED.
- 3) **Nivel Institucional:** Se refiere a los colegios y las comunidades educativas que los constituyen.

B. Instancias:

- 1) **Política.** Constituida por las directivas de la entidad como instancia decisoria en términos de la aprobación del Plan y los instrumentos que de él se deriven, de la implementación en términos de las decisiones políticas y de la asignación de los recursos económicos suficientes para su materialización, haciendo de este Plan un marco de obligatorio cumplimiento.

- **Comité Institucional de Género.** Es una instancia de alto nivel, encargada de impulsar la implementación de la Política Pública de las Mujeres y la Equidad de Género y de realizar el seguimiento a la misma en la SED. Está conformado por: una delegada/o del despacho de la Secretaría de Educación; un/una referente de las Oficinas Asesoras de Planeación; un/una de Comunicaciones y Prensa; un/una representante de cada Subsecretaría y dos referentes de Direcciones de cada Subsecretaría; un/a representante de la Dirección de Inspección y Vigilancia y dos representantes de las Direcciones Locales de Educación. Sus funciones son: identificar las acciones y procesos que desde cada Subsecretaría, Dirección y Proyecto aportan al cumplimiento de la Política Pública de las Mujeres y Equidad de Género; establecer anualmente el Plan Operativo del PETIG, hacer incidencia en cada Subsecretaría y Dirección para la implementación de las



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría
EDUCACION

RESOLUCIÓN N. 300

14 MAY 2015

***"Por medio de la cual se adopta Plan Educativo de
Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG) 2014 – 2024
en la Secretaría de Educación Distrital"***

acciones que se definan anualmente para el cumplimiento del PETIG, realizar el seguimiento de la implementación del PETIG en la SED; coordinar la realización de evaluaciones periódicas del mismo; y coordinar con otras instancias distritales acciones y procesos que de manera conjunta aportan a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

El Comité Institucional de Género será presidido por la Subsecretaría de Calidad y Pertinencia. La Secretaría Técnica del Comité será realizada por el Equipo Funcional de Género.

- 2) **Técnica.** Está constituida por las instancias de la SED encargadas de dar el soporte técnico en materia de la transversalización y de la incorporación del enfoque de género en los procesos y procedimientos institucionales y pedagógicos:
 - **Equipo Funcional de Género.** Conformado por profesionales encargadas/os de orientar la implementación del PETIG, de dar soporte técnico especializado en todos los niveles (central, local, institucional) en materia de incorporación del enfoque de derechos de las mujeres y de género en los procesos misionales y administrativos de la SED, y de liderar el desarrollo de los componentes y líneas de acción consideradas como estratégicas para la transversalización del enfoque de género y derechos de las mujeres. Adscrito a la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones.
- 3) **Consultiva**
 - **Red de Docentes para la Equidad de Género,** instancia de carácter consultivo, constituida de manera autónoma por docentes en ejercicio, pertenecientes a los colegios distritales, para el intercambio de saberes y el fortalecimiento de capacidades para la transversalización de la igualdad de género en la educación. Aportan recomendaciones para la implementación del PETIG, en los diferentes niveles de la SED.

Artículo 4. Dimensiones y Componentes del Plan. La estructura base del PETIG está determinada siguiendo los lineamientos establecidos por el artículo 6 de la Resolución 0746 de 2012 y el alcance de la transversalización de la igualdad de género en dos dimensiones. Cada dimensión está conformada por cuatro componentes que la desarrollan y éstos a su vez por líneas de acción.

- A. **Dimensión Educativa** - Se refiere a los procesos misionales de la entidad en términos del potencial de la educación para la transformación de los imaginarios y las relaciones de género en la vida escolar y en la ciudad. Supone el diseño e implementación de estrategias para lograr transformaciones en el currículo, los contenidos educativos y el clima escolar; incorporando los enfoques de derechos y de género en la práctica pedagógica, los proyectos educativos institucionales y de área, los Planes Integrales de Educación para la Ciudadanía y las Convivencia y los manuales de convivencia, e impulsando la participación de las niñas, jóvenes y mujeres en el gobierno escolar, fortaleciendo la equidad de género. La Dimensión educativa se ha estructurado en torno a los siguientes componentes:

C1. Ciudadanía y Convivencia hacia la Igualdad de género: Busca la resignificación de prácticas, saberes y relaciones establecidas entre los miembros de las comunidades educativas y sus entornos,



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría
EDUCACIÓN

01 4 MAY 2015

RESOLUCIÓN N. 300

***"Por medio de la cual se adopta Plan Educativo de
Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG) 2014 – 2024
en la Secretaría de Educación Distrital"***

desde el enfoque de derechos de las mujeres, hacia la potenciación de las capacidades ciudadanas en niñas, niños, jóvenes, mujeres y hombres, desde las diversidades que les constituyen, desde una perspectiva relacional de género.

C2. Educación Pertinente y de Calidad con equidad de género: Busca posicionar una educación en contexto que asuma la igualdad de género y la educación no sexista como elementos fundamentales de la calidad y la pertinencia educativa, además de eliminar las barreras que impiden el acceso y la permanencia de las niñas y de las mujeres al sistema educativo.

C3. Educación para el Ejercicio de los Derechos Sexuales y los Derechos Reproductivos: Busca reconocer, promover y garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las niñas, jóvenes y mujeres de los colegios, a fin de disfrutar libre y autónomamente de su sexualidad y su capacidad afectiva, e igualmente trabajar con los niños y jóvenes para transformar la perspectiva relacional de género.

C4. Vida Escolar libre de Violencias de Género: Busca garantizar una vida libre de violencias, como parte integral de los derechos humanos de las niñas, jóvenes y mujeres, de manera conjunta con la comunidad educativa, a través de acciones de prevención, promoción, atención, movilización, protección, sanción y resignificación en el ámbito educativo.

B. Dimensión Organizacional – Hace alusión a la transformación de las prácticas y rutinas que configuran la cultura organizacional de la SED, tomando como marco de referencia el enfoque de género en todos los aspectos de la vida institucional. Supone considerar las necesidades diferenciales de las mujeres, sus intereses y propuestas, para diseñar e implementar estrategias que permitan incidir en las condiciones de las mujeres, a través de los planes estratégicos, las comunicaciones, el clima laboral, la gestión del recurso humano, los planes de bienestar y de formación y la participación de las mujeres en los espacios de decisión.

C1. Entornos laborales con equidad de género: pretende promover la equidad de género en las dinámicas laborales de las servidoras y servidores públicos de la SED, a través de la puesta en marcha de medidas que procuren la transformación de las condiciones y la posición en la que se encuentran las mujeres en las estructuras laborales y las relaciones de género en los ámbitos laborales.

C2. Comunicación incluyente y libre de sexismo: busca el desarrollo de procesos comunicativos que, por un lado, incluyan la diversidad de las mujeres y el enfoque de género, y por otro, que se liberen de prácticas, estereotipos, prejuicios e imaginarios sexistas con el ánimo de aportar en la transformación de aquellas costumbres, tradiciones, prejuicios y esquemas sociales sexistas que perviven en el ámbito educativo.

C3. Planeación con Enfoque de género: busca fortalecer las capacidades de planeación, seguimiento y evaluación de las y los servidores de la SED con relación a la incorporación del enfoque de género y



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría
EDUCACION

RESOLUCIÓN N. 300

**"Por medio de la cual se adopta Plan Educativo de
Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG) 2014 – 2024
en la Secretaría de Educación Distrital"**

derechos de las mujeres en los proyectos de inversión y en otras herramientas técnicas de gestión de la entidad.

C4. Gestión del Conocimiento con Enfoque de Género: Busca impulsar la gestión colectiva del conocimiento que se produce en la Secretaría de Educación y en las Instituciones Educativas Distritales en relación con el ejercicio de los derechos de las mujeres, las relaciones de género, la interculturalidad y sus implicaciones para el sector educación, de manera tal que se identifiquen experiencias significativas, se promueva el intercambio de saberes, se apoye la toma de decisiones y se aporte a la mejora de las prácticas individuales, colectivas e institucionales en relación con la igualdad y la equidad de género.

Artículo 5. Responsables. La implementación de las acciones del Plan estará a cargo de las Direcciones correspondientes según las funciones establecidas en el Decreto 330, con el apoyo del Comité Institucional de Género y del Equipo Funcional de Género, bajo el liderazgo de las Subsecretarías de la SED.

Artículo 6. Financiación. La financiación del Plan estará garantizada en los proyectos de inversión con que cuente la entidad durante cada vigencia. Según la programación anual que realice el Comité Institucional de Género, cada responsable de proyecto garantizará los presupuestos sensibles al género que aportan al cumplimiento de las acciones, con los siguientes referentes: *presupuesto directo* entendido como el gasto etiquetado para mujeres y niñas, en número y porcentaje del gasto total; y *presupuesto indirecto*, entendido como componentes transversales dentro de los proyectos de inversión que le aporten a la igualdad de género.

Parágrafo 1. Se establecerán los lineamientos para la incorporación del enfoque de género en todo el ciclo de proyectos de inversión los cuales serán de obligatorio cumplimiento durante las etapas de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de los mismos.


Óscar Sánchez Jaramillo

Secretario de Educación del Distrito

14 MAY 2015

Aprobó: Patricia Buriticá Céspedes – Subsecretaría de Calidad y Pertinencia *P3*
Gloria Mercedes Carrasco Ramírez - Subsecretaría de Integración Interinstitucional *GLM*
Olga Beatriz Gutiérrez Tobar – Subsecretaría de Gestión Institucional *OBGT*
Revisó: Támara Paola Ávila Hernández – Directora de Inclusión e Integración de Poblaciones (E) *Támara*
Deidamia García Quintero – Directora de Participación y Relaciones Interinstitucionales *Deidamia*
Clara Inés Pérez Gómez- Directora de Educación y Colegios Distritales *CLP*
Camilo Andrés Blanco López – Jefe Oficina Asesora Jurídica *ABLO*
Proyectó: Paola Gálvez Osorio – Contratista Equipo de Género *PO*
Sonia Mireya Torres Rincón - Contratista Equipo de Género *ST*
Blanca Cecilia Gómez López – Contratista Equipo de Género *BCL*

