

COMISIÓN BOGOTÁ 2

PRESIDENTES:

Nombre	Correo electrónico
Daniel Felipe Gómez Peña	danielgpcordoba@gmail.com
Valentina Valdivieso Salinas	valdiviesovalen.6@gmail.com

1. BIENVENIDA:

Apreciadas delegaciones les ofrecemos una cálida bienvenida a la comisión Bogotá 2, de parte de los cargos de liderazgo agradecemos profundamente su interés en esta décima edición de Simonu Bogotá región 2022.

Estamos convencidos y convencidas de que el motor de Simonu son los niños, niñas y jóvenes que usan la diversidad para construir e impactar al mundo con un cambio; así mismo la simulación se convierte en un escenario de construcción para la paz y la democracia por medio del desarrollo de diferentes habilidades, entre las cuales destacamos el aprendizaje socioemocional, la empatía, el liderazgo, la oratoria, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

De igual forma, este es un espacio en el que se le otorga valor a la formación integral de la persona impactando no solo en lo académico, sino en la manera de relacionarnos con el otro, entendiendo que las diferencias nos unen y de ellas formamos la gran familia por la cual se caracteriza Simonu. En esta guía encontrarán un material con fines educativos para impulsar la construcción de la simulación y el buen desarrollo del debate. Estamos muy felices de poder trabajar junto a ustedes construyendo este escenario con su ayuda, convirtiéndonos en un apoyo para generar un espacio ameno para todos.

El tema debatido en esta comisión será la ventana al aprendizaje y la consciencia sobre el mundo, además, el entorno que nos rodea impactando nuestra vida diaria. Va a ser una experiencia exigente, pero también comprensiva de todos y todas, que nos educará en la cultura del consenso.

Estamos convencidos de que este va a ser un espacio enriquecedor para todas las delegadas y delegados que engrandecerá las ideas y la habilidad de comunicarlas en nuestra sociedad del siglo XXI.

Nos anima compartir esta experiencia con ustedes recordando que en Simonu cambiamos tu vida, tu cambias el mundo. ¡Bienvenidos!

2. TEMA: *Reconocer la estigmatización laboral que genera afectaciones en las mujeres de Bogotá*

El tema de esta comisión es discutir sobre la problemática y estigmatización que afecta a las mujeres para obtener un empleo en Bogotá. Para las mujeres las posibilidades de conseguir un trabajo estable y bien remunerado son menores de lo que deberían ser.

Desde el siglo pasado las mujeres han tenido la oportunidad de trabajar, sin embargo, esto no se ha evidenciado en una igualdad de oportunidades para ambos géneros, además de tener complicaciones para conseguir un empleo, usualmente reciben un salario menor. Esta es una problemática que refleja la desigualdad de género. Es un hecho muy complicado para mujeres que son cabeza de hogar, ya que necesitan mantener a sus hijos/hijas o, incluso, ellas mismas en el caso de que vivan solas. Por esta y muchas más razones, las mujeres enfrentan una gran cantidad de desafíos en el ámbito laboral. Por lo cual, en esta comisión el objetivo es discutir y dialogar sobre estas problemáticas con el fin de crear conciencia y plantear soluciones asertivas.

3. ENFOQUE: *Plantear soluciones por parte de la juventud para fomentar la igualdad laboral sin importar el género en las diferentes empresas y escenarios laborales de Bogotá.*

Un empleo estable, en un espacio sin estigmatización le permite a la mujer tener independencia económica y control sobre su desarrollo personal y laboral creando así nuevas oportunidades que les permite a las mujeres tener una vida digna. Por lo tanto, buscamos que esta comisión sea un espacio enriquecedor donde se genere debate y se incite al diálogo cuestionando el papel de la mujer y la importancia de la igualdad para el

desarrollo, crecimiento y sostenibilidad de una comunidad donde la mujer sea un sujeto activo e influenciador.

Visualizar y plantear métodos sobre la estigmatización del trabajo en mujeres.

Concretar inquietudes específicas para encontrar soluciones de acuerdo a la proyección de una calidad de vida para las mujeres.

4. ACERCA DE LA COMISIÓN:

- **¿Qué hace la comisión?**

El mandato de la comisión Bogotá 2 es verificar el cumplimiento de los derechos de las mujeres, especialmente los derechos económicos, sociales y culturales. Para ello se concentrará un estricto seguimiento de los programas en este tema del gobierno nacional y el gobierno local y de los proyectos financiados para esta índole por la cooperación internacional. La Comisión contará con un grupo de expertos en derechos humanos de las mujeres, niñas y jóvenes empoderadas con amplia experiencia en organizaciones y en el sector.

- **¿Por qué es importante la comisión para el desarrollo del debate?**

La comisión Bogotá 2 plantea una necesidad, con el objetivo de hacer reconocer a las niñas y las mujeres como parte del cambio y la transformación de la sociedad. También, buscando informar y crear conciencia acerca de este problema.

Uno de sus primeros objetivos principales es que, por medio del debate, se evidencien los diferentes puntos de vista que hay y, de esta manera, poder sacar conclusiones y soluciones que puedan dar una mejora a este problema.

Por otra parte, se busca una actitud más propositiva y resolutiva para poder mejorar los salarios mensuales y reducir las tasas de acoso y violencia sexual en espacios laborales. Así mismo, enseñar esto en los espacios educativos e ir teniendo otras visiones del mundo actual.

La Comisión también puede aportar al debate debido a la experiencia que posee en el tema anteriormente mencionado, llegando así a la solución de accesos y la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres, enfocándonos en los laborales. Esto se

realizará a través de la formulación de recomendaciones específicas en la materia y en el trabajo elaborado para incidir en la formulación de las políticas públicas a nivel local.

- **¿Qué temas aborda la comisión?**

La Comisión se enfoca en el desempleo y las opciones laborales de las mujeres en Bogotá. Con base en esto, partimos de una realidad de estigmatización que ha afectado sistemáticamente a la mujer. Así mismo, se tratará la posición de desigualdad en la que ellas se encuentran como consecuencia de la cultura y las relaciones de poder que históricamente las han dejado en una posición inferior. Se busca que en los días de debate se desglosen temas relacionados con la problemática tales como la generación de oferta y la igualdad de oportunidades para acceder a los cargos directivos con su consecuente igualdad salarial. Después de hacer seguimiento a estos temas, se procederá a evaluar el ambiente laboral teniendo en cuenta la protección de los derechos de las mujeres evitando casos de acoso y violencia sexual en la empresa, que las mujeres no sean amenazadas a perder sus cargos en caso de embarazo y/o licencia de maternidad, que se respete el horario y la jornada laboral y, por último, que estos trabajos tengan las protecciones sociales que corresponde (**primas, vacaciones, seguridad social, y cesantías**)

- **¿Qué cosas puede hacer y no hacer la comisión (puede crear fondos, enviar tropas, aplicar sanciones, políticas públicas, vincular otras entidades del gobierno, ejecutar presupuesto, crear normas, leyes, decretos, acuerdos, propuestas, control político y control fiscal, etc.)?**

La comisión puede brindar diferentes soluciones en donde las mujeres puedan ser beneficiadas al momento de buscar un empleo y crear acuerdos entre delegados para poder llegar a una conclusión que beneficie no solo a las mujeres sino a las personas en general cuando realizan esta actividad.

5. CONCEPTOS CLAVE:

Equidad de género: Busca brindar las mismas oportunidades a las mujeres y a los hombres en cuanto al acceso de los derechos y condiciones, teniendo en cuenta las particularidades de cada aspirante.

Equidad laboral: Garantizar a mujeres y hombres el acceso a la participación igualitaria en la oferta laboral.

Igualdad de salario: Busca que mujeres y hombres reciban la misma remuneración por su trabajo.

Acoso laboral: Es el resultado de conductas persistentes dirigidas con el objetivo de generar miedo, amenazas e intimidación por parte de colegas y superiores hacia la víctima.

Acoso sexual: Conductas de carácter sexual no deseadas realizadas por terceros, que hace que la víctima se siente afectada, atemorizada y humillada.

Violencia sexual: Es la acción concreta de un acto sexual sin consentimiento por parte de la víctima.

Jornada laboral adecuada: Es el cumplimiento de horario de trabajo legal sin que se extienda a jornadas extras y a fines de semana no remunerados.

Estigmatización de la mujer: Es la actitud o creencias que tienen como objetivo desmerecer a las mujeres.

Empoderamiento: Adquisición de conocimiento, herramientas y habilidades dirigidas a ampliar su poder en torno a las diferentes circunstancias que se presenten.

Enfoque o perspectiva de género: Es definido como la posibilidad de observar una situación basándose en las variables del sexo y género y como se manifiesta en sus diferentes contextos.

6. CONTEXTO HISTÓRICO: Aquí es necesario poner datos, cifras, hechos relevantes frente al tema.

1920: En este año Betsabé Espinel empezó una huelga en la ciudad de Fabricato (Medellín) con el objetivo de aumentar el salario a las mujeres y lograron aumentar el salario a un 40%

1932: El Decreto 1874 de 1932 permitió que los colegios femeninos entregaran el diploma de Bachiller

1933: Se creó el Decreto 1972 de 1933 donde se le da la posibilidad a las mujeres de acceder a las universidades y en el Acto Legislativo Número 1, de ese mismo año, las mujeres podían presentarse en cargos de administración pública y garantías laborales

1957: En este año las mujeres pudieron votar por primera vez en la historia de Colombia

1974: Hasta este año se creó el Decreto 2820 de 1974, que estipula que los hombres y las mujeres tienen iguales derechos y obligaciones.

1991: La Constitución de 1991 dejó dos artículos de extrema importancia para los derechos de las mujeres. El Artículo 13 especifica que todas las personas nacen iguales ante la ley. Por otro lado, el Artículo 43 detalla que tanto mujeres como hombres tienen iguales derechos ante la ley,

- **¿Dónde?** En qué lugares, países, regiones, etc. se origina la situación o ha tenido un impacto más fuerte.

En Colombia (año 2019) la Tasa de Desempleo para los hombres era de 8,2% y para las mujeres el porcentaje era de 13,6% . Es decir, la diferencia porcentual era de 5.6 puntos. Si bien en la última década el porcentaje ha disminuido, la Tasa de Desempleo de las mujeres siempre se ha mantenido en promedio 4.9 puntos porcentuales. Esto hablando en porcentajes de todo el país. No obstante, la diferencia en zonas rurales es mayor, siendo 30,9% para las mujeres y 9.6% para los hombres.

Una parte de las razones por la que esta brecha es mayor en zonas rurales es debido al acceso a la educación, pues, aunque las mujeres han sido más activas en el estudio en las zonas rurales, la cantidad de mujeres que pueden estudiar es menor. Esto hace que la

posibilidad de acceder a un empleo sea más complicado, en esto también afecta las creencias culturales y el hecho de que en muchos espacios rurales en Colombia, la labor principal de las mujeres sigue siendo mantener el hogar, así que el balance entre maternidad y trabajo sigue siendo algo muy presente.

En Colombia, los departamentos en los cuales se ven más estas diferencias son: Chocó, Caldas, Norte de Santander, Caquetá y Magdalena. Estos son los principales lugares en el país en donde la participación laboral de las mujeres es menor.

- **¿Quiénes están involucrados?**

Las principales involucradas en este tema y comisión son las mujeres. Pero, también es un problema en el que se encuentran afectados muchos y muchas jóvenes sin importar su género en diferentes partes del mundo. Y las empresas estarían involucradas en el problema ya que son quienes tienen las restricciones de los trabajos

7. PREGUNTAS ORIENTADORAS DIRIGIDAS HACIA DÓNDE SE ORIENTARÁ EL DEBATE:

- ¿porqué aun así cuando una mujer es muy estudiada no alcanza a tener las mismas oportunidades laborales que las que posee un hombre, sabiendo que puede tener el mismo o más conocimiento?

- ¿Por qué los hombres a veces tienen más beneficios en una empresa que una mujer?

8. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL DEBATE EN LA COMISIÓN:

Recomendaciones para la preparación y participación en el debate, se recomienda a las delegaciones asumir su rol ya sea de Estados, departamentos, municipios, localidades, jóvenes, representante estudiantil.

Para Simonu Bogotá-Región es muy importante que vayas preparada/o a la simulación con la siguiente información: la construcción del portafolio (guarda información necesaria para tu tiempo de debate), el perfil de tu comisión, el perfil de tu delegación, entre otras. Todos estos insumos se vuelven relevantes para la formación y el desenvolvimiento de tu labor como delegada o delegado. Todo esto en la búsqueda de un mayor conocimiento respecto al tema a

discutir. Recuerda hacer uso de fuentes confiables, fidedignas, y de elementos importantes, ¡cuidado! no todo dato que identifiques es relevante ¡Se estratégico!

Además, ten en cuenta cómo Simonu Bogotá-región te ayuda; tienes acceso a la guía de comisión, donde podrás encontrar información esencial del tema y enfoque de la comisión, recuerda construir tus documentos de apoyo, como el discurso de apertura y la declaración de posición, documentos incluidos en el portafolio. Ten en cuenta que debes contemplar aspectos históricos, sociales, demográficos, culturales y económicos, de la delegación.

Recuerda, que en Simonu existen dos tipos de comisiones: (Especializadas y Tradicionales), en el caso de las comisiones tradicionales, representarás países, ciudades, departamentos o municipios, es decir **no te estarás representado a ti mismo**, ten presente que Simonu es un gran juego de roles. En el caso de las comisiones especializadas como Bogotá, Red de personeros, contralores, cabildantes y Justicia Escolar Restaurativa, la delegación es “Joven” o “Representante estudiantil” es decir te representas a ti mismo.

Durante la simulación

Para este momento, debes estar súper emocionada/o, y preparada/o gracias a la formación adquirida y la construcción de herramientas de trabajo que serán puestos a prueba en la simulación. Tranquilo/a, todo saldrá bien. Recuerda hacer uso de la información que hayas preparado en la contextualización, análisis histórico, el desarrollo de propuestas y soluciones, del tema y enfoque asignado para la comisión. Sé propositivo, cuestiona a tus compañeros y compañeras, analiza el alcance, impacto y necesidades de la delegación que estas representando interactúa y trabaja en equipo.

Para tus intervenciones, haz uso adecuado de tu lenguaje corporal pues potencia tu oratoria, ten cuidado con el uso de muletillas (“¡eeeh!”, “¡mmmm!”), etc.), algunos espacios en silencio también son útiles. Recuerda el lenguaje diplomático, pues eres representante de un Estado, departamento, municipio, localidad, debes ser respetado por tal dignidad, así como ser respetuoso con los demás.

Luego de la simulación



Para este momento, ya debiste haber dado lo mejor en la construcción de las opciones para responder a la problemática de la comisión. El producto de tú trabajo y de tus coequiperos será visible en los proyectos de resolución que son el resultado final del debate en la comisión.

9. WEB GRAFÍA CONSULTADA: CITAS DE PÁGINAS WEB:

- **Escritores:** Nidia Soteldo, Jorge Quiroz, Paola López.

Título del artículo: Mujeres en la economía informal Bogotá 2007.

Fecha de publicación: 2012.

- **Escritor:** Luis Arango

Título del artículo: El desempleo en Colombia.

Fecha de publicación: 18 de marzo de 2001

Nombre de la página web: Banco de la república

- **Escritor:** John Edison Sacristán

Fecha de publicación: 2012

Nombre de la página web: Universidad piloto de Colombia

10. OTROS SITIOS DE CONSULTA:

- Desempleo femenino en Colombia. Artículo escrito por Luis Arango y Eduardo Lora
- Desempleo femenino en Colombia: Visión panorámica y propuestas de política. Artículo escrito por Eduardo Lora.
- Desempleo juvenil en Colombia. Escrito por Andrés Felipe Guzmán, Leonardo Munévar y Jonathan Acosta. Página web: Universidad de la Salle de Colombia.