



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Código: Documento en
prueba

Versión: 01

Fecha de Emisión:

Página 1 de 145



ACTA DE INFORME DE GESTIÓN


Ángela Beatriz Anzola De Taro

Secretaria de Despacho. Código 020. Grado 09

Del 07 de febrero de 2018 al 31 de diciembre de 2019


Secretaría Distrital de la Mujer

Fecha de entrega: 23 de Enero de 2020

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 2 de 145

Índice

Índice.....	2
1. OBJETIVO.....	3
2. INFORME RESUMIDO DE LA GESTIÓN REALIZADA	3
2.1 ACTIVIDADES DESARROLLADAS	3
2.1.1 SITUACIÓN DEL DESPACHO – CORTE 31.12.2017	3
2.1.2 SITUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN – CORTE 31.12.2019.....	7
2.1.3 BALANCE CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA GESTIÓN EN LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN	11
2.1.4 BALANCE CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA GESTIÓN EN LAS ÁREAS DE APOYO Y OFICINAS ASESORAS	61
2.2 ACCIONES DE MEJORA	85
2.2.1 HALLAZGOS COMUNICADOS POR LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ EN AUDITORÍA	85
2.2.2 ESTADO Y SEGUIMIENTO DE PLANES DE MEJORAMIENTO	86
3. REGLAMENTOS Y MANUALES.....	91
3.1 FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	92
3.2 FUNCIONES DEL CARGO SECRETARIA DE DESPACHO	93
3.3 INSTANCIAS DE COORDINACIÓN.....	96
3.4 PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.....	100
4. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	104
4.1 PERSONAL EN PLANTA PERMANENTE	104
4.2 PERSONAL EN PLANTA TEMPORAL	108
4.3 CONTRATOS DE LA ENTIDAD	110
5. CONTRATACIÓN ESTATAL Y LICITACIONES EN PROCESO	112
6. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS, TÉCNICOS Y FÍSICOS.....	112
6.1 INVENTARIOS.....	112
6.2 CONTABILIDAD	118
6.3 SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	121
6.4 ARCHIVOS Y DOCUMENTOS.....	122
6.5 ESTADOS FINANCIEROS Y SISTEMA DE CONTROL INTERNO CONTABLE	126
7. PROGRAMAS, ESTUDIOS, PROYECTOS Y PRESUPUESTO.....	130
7.1 PROYECTOS DE INVERSIÓN	130
7.2 RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO E INVERSIÓN	135
8. RECOMENDACIONES	136
9. CONCEPTO GENERAL.....	141
10. RELACIÓN DE ANEXOS.....	144

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión: Página 3 de 145

1. OBJETIVO

Realizar la entrega del cargo Secretaria de Despacho de la Secretaría Distrital de la Mujer y de los asuntos y recursos públicos bajo su responsabilidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 951 de 2005 “*por la cual se crea el acta de informe de gestión*”, y la Directiva 007 de 2006 de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

2. INFORME RESUMIDO DE LA GESTIÓN REALIZADA

En este aparte se realiza una descripción resumida de la situación de la dependencia a la fecha de posesión en el cargo Secretaria de Despacho, y se dará cuenta de la gestión adelantada y los resultados obtenidos (literal a del numeral 4 de la Directiva 07 de 2006).

2.1 ACTIVIDADES DESARROLLADAS

2.1.1 SITUACIÓN DEL DESPACHO – CORTE 31.12.2017

El estado de avance en las actividades y cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Mejor para Todos” por parte de la Secretaría Distrital de la Mujer con corte al 31 de diciembre de 2017, reportado en enero de 2018 antes del inicio de mi gestión, en coherencia con el reporte de “*Plan de Acción 2016 - 2020 Componente de gestión e inversión por entidad con corte a 31/12/2017*”, Anexo 1 de este documento, es el siguiente:


01 Pilar Igualdad de calidad de vida . Programa 12 Mujeres protagonistas, activas y empoderadas en el cierre de brechas de género. Proyecto Estratégico 128 Ciudad de oportunidades para las mujeres.		
Meta de producto	% Avance transcurrido PD. 12.2017	% Avance al PDD 12.2017
189. Una estrategia de promoción de derechos de las mujeres dirigida a niñas, niños y adolescentes, con foco en derechos sexuales y reproductivos, implementada	100%	100%

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 4 de 145

190. Una campaña de promoción de cero tolerancia institucional y social a las violencias perpetradas contra niñas, adolescentes y jóvenes	100%	40%
191. Una campaña de promoción de nuevas identidades de género (masculinidades y feminidades) en ejecución	100%	40%

01 Pilar Igualdad de calidad de vida . Programa 12 Mujeres protagonistas, activas y empoderadas en el cierre de brechas de género. Proyecto Estratégico 129 Mujeres protagonistas, activas y empoderadas


Meta de Producto	% Avance transcurrido PD. 12.2017	% Avance al PDD 12.2017
180. Definir e implementar una estrategia para fortalecer el Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá y los comités operativos locales de mujeres	100%	40%
181. Vincular a 3.000 mujeres a la escuela de formación política de mujeres	136.59%	48.03%
182. Fortalecer 500 mujeres en instancias de participación de nivel distrital y local	80.30%	32.12%
183. 22 Casas de Igualdad de Oportunidades en operación, incluyendo dos especializadas en la garantía de los derechos de las mujeres en ejercicio de prostitución. <i>Indicador 128 Número de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Casas de Todas para garantía de los derechos de las mujeres en ejercicio de prostitución en operación</i>	100%	100%
183. 22 Casas de Igualdad de Oportunidades en operación, incluyendo dos especializadas en la garantía de los derechos de las mujeres en ejercicio de prostitución. <i>Indicador 539 Número de orientaciones y asesorías jurídicas a mujeres víctimas de violencias a través de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres</i>	156.84%	57.25%
184. Vincular 63.000 mujeres en su diversidad a procesos de promoción, reconocimiento y apropiación de sus derechos a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres	168.97%	78.08%
185. Realizar 30.000 orientaciones psicosociales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres	97.45%	29.06%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 5 de 145

186. Alcanzar 33.475 visitas a la página web del OMEG, durante el cuatrienio 2016 - 2020	109.27%	57.11%
187. Formular e implementar un plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género con un marco de ejecución de mediano plazo (2016-2030)	95%	38%
188. Formular e implementar 13 planes sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género	103.85%	41.54%
192. 5400 personas en ejercicio de la prostitución participan en jornadas de derechos humanos, desarrollo personal y salud	94.98%	36.11%
193. Un (1) documento de caracterización cualitativa y cuantitativa de las personas en ejercicio de prostitución, explotación sexual y trata de personas con fines de explotación sexual	45.50%	18.20%
194. Generar una Política Pública Distrital para la protección integral y la generación de oportunidades para las personas en ejercicio de prostitución y la lucha contra la explotación sexual y la trata de personas con fines de explotación sexual	90%	45%

03 Pilar Construcción de comunidad y cultura ciudadana. Programa 20 Fortalecimiento del Sistema de Protección Integral a Mujeres Víctimas de Violencia – SOFIA. Proyecto estratégico 149 Bogotá Mejor sin violencias contra las mujeres

Meta de Producto	% Avance transcurrido PD. 12.2017	% Avance al PDD 12.2017
195. Atender a 16.667 mujeres víctimas de violencias a través de la oferta institucional de la SDMujer	159.78%	58.16%
196. Diseñar un lineamiento técnico para la formación de los servidores y servidoras de entidades distritales con competencia en prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres	88%	35,20%
197. 5.000 servidores y servidoras públicos profesionales en derecho capacitados en temáticas de mujer y género	9.65%	3.28%
198. Implementar un proceso de fortalecimiento de capacidades de servidores y servidoras con responsabilidades en la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y lucha contra el machismo	100%	40%


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 6 de 145

199. 50.000 atenciones a mujeres realizadas a través de la Línea Púrpura	112.81%	32.31%
200. Proteger integralmente a 3200 personas (mujeres víctimas de violencia y personas a cargo)	142.42%	53.41%
201. Lograr la consolidación del 100% de la información oficial disponible en materia de violencias contra las mujeres, a través de un Sistema Integrado de Medición	75%	18.75%
202. Representar jurídicamente 1000 casos de violencias contra las mujeres, desde los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en el Distrito Capital	92.11%	32.70%
203. Realizar 35000 orientaciones y asesorías jurídicas a mujeres víctimas de violencias a través de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y otros espacios institucionales	76.23%	14.97%

03 Pilar Construcción de comunidad y cultura ciudadana. Programa 20 Fortalecimiento del Sistema de Protección Integral a Mujeres Víctimas de Violencia – SOFIA. Proyecto estratégico 150 Bogotá un territorio seguro y accesible para las mujeres

Meta de Producto	% Avance transcurrido PD. 12.2017	% Avance al PDD 12.2017
204. Diseñar e implementar un protocolo de atención a mujeres víctimas de violencias en el transporte público	75%	18.75%
205. Implementar una campaña de prevención de las violencias ejercidas en el espacio público contra las mujeres en su diversidad	45%	11.25%
206. Implementar 20 Planes Locales de Seguridad para las Mujeres	100%	40%
207. Sesionar Veinte (20) Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres	100%	40%

07 Eje transversal Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia. Programa 42 Transparencia, gestión pública y servicio a la ciudadanía. Proyecto estratégico 185 Fortalecimiento a la gestión pública efectiva y eficiente

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 7 de 145


Meta de Producto	% Avance transcurrido PD. 12.2017	% Avance al PDD 12.2017
71. Incrementar a un 90% la sostenibilidad del SIG en el Gobierno Distrital	100%	33.33%
524. Ejecutar plan de innovación tecnológica al 100%	96.36%	53.00%

El detalle de la entrega del cargo con corte al 7 de febrero de 2018 con la información de metas y otros aspectos misionales y de funcionamiento de la Secretaría se puede consultar en el Anexo 1.1, “Acta de informe de gestión Cristina Vélez”.

2.1.2 SITUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN – CORTE 31.12.2019

Para el momento de elaboración de este informe, y con corte a 31 de diciembre de 2019, el estado de avance en las actividades y cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Mejor para Todos” por parte de la Secretaría Distrital de la Mujer reportado por la Oficina Asesora de Planeación a la Secretaría Distrital de Planeación mediante el documento “Plan de Acción 2016 - 2020 Componente de gestión e inversión por entidad con corte a 30/11/2019”, Anexo 2 de este documento, es el siguiente:

01 Pilar Igualdad de calidad de vida. Programa 12 Mujeres protagonistas, activas y empoderadas en el cierre de brechas de género. Proyecto Estratégico 128 Ciudad de oportunidades para las mujeres.		
Meta de producto	% Avance transcurrido PD. 12.2019	% Avance al PDD 12.2019
189. Una estrategia de promoción de derechos de las mujeres dirigida a niñas, niños y adolescentes, con foco en derechos sexuales y reproductivos, implementada	100%	100%
190. Una campaña de promoción de cero tolerancia institucional y social a las violencias perpetradas contra niñas, adolescentes y jóvenes	100%	80%
191. Una campaña de promoción de nuevas identidades de género (masculinidades y feminidades) en ejecución.	100%	80%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 8 de 145

01 Pilar Igualdad de calidad de vida. Programa 12 Mujeres protagonistas, activas y empoderadas en el cierre de brechas de género. Proyecto Estratégico 129 Mujeres protagonistas, activas y empoderadas

Meta de Producto	% Avance transcurrido PD. 12.2019	% Avance al PDD 12.2019
180. Definir e implementar una estrategia para fortalecer el Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá y los comités operativos locales de mujeres	100%	80%
181. Vincular a 3.000 mujeres a la escuela de formación política de mujeres	104.79%	101.30%
182. Fortalecer 500 mujeres en instancias de participación de nivel distrital y local	113.10%	90.48%
183. 22 Casas de Igualdad de Oportunidades en operación, incluyendo dos especializadas en la garantía de los derechos de las mujeres en ejercicio de prostitución. <i>Indicador 128 Número de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Casas de Todas para garantía de los derechos de las mujeres en ejercicio de prostitución en operación</i>	100%	80%
183. 22 Casas de Igualdad de Oportunidades en operación, incluyendo dos especializadas en la garantía de los derechos de las mujeres en ejercicio de prostitución. <i>Indicador 539 Número de orientaciones y asesorías jurídicas a mujeres víctimas de violencias a través de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres</i>	105.27%	100.68%
184. Vincular 63.000 mujeres en su diversidad a procesos de promoción, reconocimiento y apropiación de sus derechos a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres	106.19%	104.63%
185. Realizar 30.000 orientaciones psicosociales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres	102.50%	97.90%
186. Alcanzar 33.475 visitas a la página web del OMEG, durante el cuatrienio 2016 - 2020	105.70%	91.94%

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 9 de 145

187. Formular e implementar un plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género con un marco de ejecución de mediano plazo (2016-2030)	97.25%	77.80%
188. Formular e implementar 13 planes sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género	109.62%	87.69%
192. 5400 personas en ejercicio de la prostitución participan en jornadas de derechos humanos, desarrollo personal y salud	100.47%	90.41%
193. Un (1) documento de caracterización cualitativa y cuantitativa de las personas en ejercicio de prostitución, explotación sexual y trata de personas con fines de explotación sexual	63.67%	63.67%
194. Generar una Política Pública Distrital para la protección integral y la generación de oportunidades para las personas en ejercicio de prostitución y la lucha contra la explotación sexual y la trata de personas con fines de explotación sexual	100%	100%

03 Pilar Construcción de comunidad y cultura ciudadana. Programa 20 Fortalecimiento del Sistema de Protección Integral a Mujeres Víctimas de Violencia – SOFIA. Proyecto estratégico 149 Bogotá Mejor sin violencias contra las mujeres.

Meta de Producto	% Avance transcurrido PD. 12.2019	% Avance al PDD 12.2019
195. Atender a 16.667 mujeres víctimas de violencias a través de la oferta institucional de la SDMujer	103.81%	96.30%
196. Diseñar un lineamiento técnico para la formación de los servidores y servidoras de entidades distritales con competencia en prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres	94%	75.20%
197. 5.000 servidores y servidoras públicos profesionales en derecho capacitados en temáticas de mujer y género	104.81%	104.81%
198. Implementar un proceso de fortalecimiento de capacidades de servidores y servidoras con responsabilidades en la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y lucha contra el machismo	100%	80%


	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 10 de 145

199. 50.000 atenciones a mujeres realizadas a través de la Línea Púrpura	100%	93.61%
200. Proteger integralmente a 3200 personas (mujeres víctimas de violencia y personas a cargo)	97.24%	84.07%
201. Lograr la consolidación del 100% de la información oficial disponible en materia de violencias contra las mujeres, a través de un Sistema Integrado de Medición	91.67%	68.75%
202. Representar jurídicamente 1000 casos de violencias contra las mujeres, desde los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en el Distrito Capital	99.02%	93.23%
203. Realizar 35000 orientaciones y asesorías jurídicas a mujeres víctimas de violencias a través de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y otros espacios institucionales	99.88%	93.66%

03 Pilar Construcción de comunidad y cultura ciudadana. Programa 20 Fortalecimiento del Sistema de Protección Integral a Mujeres Víctimas de Violencia – SOFIA. Proyecto estratégico 150 Bogotá un territorio seguro y accesible para las mujeres

Meta de Producto	% Avance transcurrido PD. 12.2019	% Avance al PDD 12.2019
204. Diseñar e implementar un protocolo de atención a mujeres víctimas de violencias en el transporte público	91,67%	68.75%
205. Implementar una campaña de prevención de las violencias ejercidas en el espacio público contra las mujeres en su diversidad	65%	48,75%
206. Implementar 20 Planes Locales de Seguridad para las Mujeres	100%	80%
207. Sesionar Veinte (20) Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres	100%	80%

07 Eje transversal Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia. Programa 42 Transparencia, gestión pública y servicio a la ciudadanía. Proyecto estratégico 185 Fortalecimiento a la gestión pública efectiva y eficiente.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 11 de 145

Meta de Producto	% Avance transcurrido PD. 12.2019	% Avance al PDD 12.2019
71. Incrementar a un 90% la sostenibilidad del SIG en el Gobierno Distrital	100%	77.78%
524. Ejecutar plan de innovación tecnológica al 100%	100%	86%

Con los datos de la tabla anterior para el periodo 2018 a 2019, de corte al 31.12.19, se puede calcular que el promedio para el porcentaje de avance transcurrido a la fecha del Plan de Desarrollo es del 97%, mientras que el promedio de avance respecto del total establecido por el Plan de Desarrollo es del 80%. En ambos casos se trata de un avance sobresaliente, estando dentro del margen esperado para este periodo de cierre y restando seis meses de ejecución del Plan de Desarrollo, “Bogotá Mejor para Todos”.


En lo que respecta al cumplimiento de las metas por proyecto de inversión y la descripción cualitativa de los mismos, el resumen de cada uno se relaciona a continuación. El detalle tanto de los proyectos de inversión como del avance físico de las metas se encuentran respectivamente en el Anexo 3, “*Fichas de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D*”; y el Anexo 4, “*Plan de Acción 2016 - 2020. Componente de inversión por entidad con corte a 31/12/2019*”.

2.1.3 BALANCE CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA GESTIÓN EN LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

2.1.3.1 Proyecto 1067. Mujeres protagonistas, activas y empoderadas

El objetivo del proyecto de inversión 1067 es el de “Contribuir en la reducción de las brechas de desigualdad e inequidad de género, en el ejercicio de derechos de las mujeres en la ciudad de Bogotá, urbana y rural, en los diferentes niveles de la Administración Distrital a través del desarrollo de acciones afirmativas, la formulación, la implementación, el seguimiento y la evaluación de políticas y sus instrumentos atendiendo los enfoques de género, diferencial y derechos de las mujeres, para el periodo 2016-2020”. El avance físico de las metas establecidas con corte a 31 de diciembre de 2019 es el siguiente:

Meta de Proyecto	Tipo de Anualiz.	2016	2017	2018	2019	Total		
		%	%	%	%	Prog	Ejc	%
Formular y acompañar técnicamente 1 plan de igualdad	Constante	100%	90%	100%	98%	1	0,98	77,6%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 12 de 145


de oportunidades para su implementación.								
Asesorar 15 Planes sectoriales de transversalización para la igualdad de género	Constante	100%	100%	100%	100%	15	15	80%
Ejecutar 5 proyectos con acciones afirmativas en el ejercicio de los derechos en el marco del PIOEG y DESC de las mujeres en su diversidad.	Suma	100%	76%	96,7%	100%	1	4	80%
Diseñar e implementar 1 política intersectorial de abordaje de la prostitución	Creciente	100%	90%	97,5%	100%	1	1	100%
Sensibilizar a 5.400 personas en ejercicio de prostitución en derechos humanos, desarrollo personal y salud.	Suma	110,6%	93,1%	96,1%	102%	5.400	4.882	90%
Operar 2 casas de todas para la atención integral a mujeres en ejercicio de prostitución	Constante	100%	100%	100%	100%	2	2	80%

Los detalles de los logros, fortalezas y desafíos liderados desde este proyecto de inversión se encuentran consignados en el documento Anexo 5, “Balance Estratégico de la Secretaría Distrital de la Mujer”, insumo entregado durante el proceso de empalme celebrado en el mes de noviembre de 2019 con el equipo del gobierno distrital 2020-2024.

No obstante, a continuación, se destacan algunos logros asociados a esta gestión:

- El **Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género (en adelante PIOEG)**, es uno de los instrumentos que da cuenta de la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género – PPMYEG. Se inició su actualización en cumplimiento 2017 a lo dispuesto por el Concejo de Bogotá en el Acuerdo 091 de 2013. Para la reformulación del Plan se realizaron mesas técnicas internas y externas intersectoriales, donde surgieron documentos técnicos y propuestas a partir de los intercambios sostenidos en estas.

La SDMujer culminó la etapa de participación de la fase de agenda pública en 2018, en la que se realizaron 108 encuentros con la participación de 2.020 mujeres; 20 encuentros locales en

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 13 de 145


espacios físicos cedidos por la Administración Distrital, en estos participaron 2.714 ciudadanas. Se realizaron 15 encuentros poblacionales con mujeres diversas, los cuales contaron con una participación de 454 mujeres.

Posteriormente durante el primer semestre de 2019 se elaboró el documento Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos de la Política, el cual recibió concepto técnico favorable de la Secretaría Distrital de Planeación (en adelante SDP) en septiembre. El documento CONPES y Plan de acción de la PPMYEG fueron radicados en octubre ante la SDP. En el mes de noviembre se realizaron reuniones para la incorporación de los ajustes a los documentos CONPES y Plan de acción. En el mes de diciembre se radicarón los documentos CONPES y Plan de acción con ajustes a la SDP.

De otra parte, durante la totalidad del periodo de gestión al que hace alusión este informe, se realizó asistencia técnica de manera permanente a los 15 sectores de la Administración Distrital dirigida a la incorporación de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial en los planes, programas, proyectos, políticas y en la gestión del Distrito Capital. Lo anterior, mediante la concertación, implementación y seguimiento del PIOEG el cual contenía de acciones establecidas y desarrolladas para contribuir a la eliminación de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de las mujeres.

De forma paralela, se brindó asistencia técnica a los sectores de la administración Distrital para la formulación de los Planes Sectoriales de Transversalización de Género (en adelante PSTG), los cuales se estructuran entorno a un componente institucional y otro misional. El institucional incorpora los enfoques de la PPMYEG para la transformación de la cultura organizacional de las entidades del distrito y el aumento de la capacidad institucional para la igualdad de género. El componente misional está dirigido a incorporar los enfoques de la PPMYEG en las políticas, planes y proyectos de inversión de los distintos sectores del distrito para disminuir las inequidades y las brechas que enfrentan las mujeres en el distrito capital. Todos los sectores de la Administración Distrital entregaron la concertación de actividades para 2019 de manera oficial.

Al corte de 31 de diciembre de 2019, 14 de los 15 sectores de la Administración Distrital habían entregado oficialmente el reporte del primer trimestre de 2019 a los instrumentos de la PPM y EG; 14 de los 15 sectores de la Administración Distrital habían entregado oficialmente el reporte del segundo trimestre de 2019 a los instrumentos de la PPMYEG y 7 de los 15 sectores de la Administración Distrital habían entregado oficialmente el informe de tercer trimestre de 2019 a los instrumentos de la PPMYEG, y 4 sectores han enviado el reporte a las referentas vía correo electrónico.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 14 de 145


- **Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas**

Para el desarrollo de la **Política Pública de Abordaje a la Prostitución**, como quedó consignada en la meta del proyecto de inversión, se avanzó en la fase de agenda pública, a partir de la cual se adoptó el nombre de la “Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas (en adelante ASP)”, derivado de las discusiones conceptuales que se presentaron durante dichos ejercicios participativos. Se realizaron varias sesiones de la Mesa poblacional, conformada por personas que realizan ASP; así como sesiones de la Mesa comunitaria, integrada por organizaciones de base comunitaria con trabajo o relación directa con las actividades sexuales pagadas. Se realizaron también grupos focales atendiendo las localidades de la ciudad. Se tuvieron en cuenta las modalidades de desarrollo de las ASP que tienen como punto de contacto los establecimientos o la calle, se realizaron ejercicio de análisis desde la pertenencia de las personas que realizan ASP a diferentes categorías sociales e identitarias y se analizó la problemática a la luz de un conjunto de derechos considerados como prioritarios.

Además, se realizó el levantamiento de la línea base de la política pública desde el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género, produciendo la Caracterización de Personas que Realizan Actividades Sexuales Pagadas en Contextos de Prostitución en Bogotá. Asimismo, se elaboraron de manera permanente documentos de caracterización de las dinámicas de las ASP y boletines con base en los registros administrativos de las personas atendidas por la estrategia Casa de Todas. También se realizaron foros/talleres con personal vinculado (meseros, barman, tarjeteros) con las personas que realizan ASP para entender la complejidad de la dinámicas de dichas actividades, y un taller de priorización de puntos críticos, al igual que foros conceptuales sobre las ASP. En el desarrollo de agenda pública de la política se recogieron aportes de 1.361 personas entre 2016 a 2018.

El producto de la fase de Agenda Pública fue el documento "Diagnostico e identificación de factores estratégicos de PRASP", que obtuvo concepto técnico favorable por parte de la SDP en el mes de agosto de 2019. En octubre de 2019 se radicó el documento CONPES y la Matriz de Plan de Acción en su primera versión. En mes de noviembre del 2019 se recibieron los comentarios y ajustes de la SDP que fueron revisados y adoptados según pertinencia, estos documentos fueron radicados en su segunda versión. En diciembre se realizaron los últimos ajustes a los documentos de CONPES y plan acción, se realizó el Pre –CONPES y CONPES de la política, donde fue aprobada.

- Se realizaron de manera permanente recorridos por las 18 localidades urbanas de Bogotá en las

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 15 de 145

que se realizan actividades sexuales pagadas, excluyendo a San Cristóbal y Sumapaz por no haberse detectado el desarrollo de esta actividad, informando sobre las fechas de los encuentros de derechos, desarrollo personal e información en salud; la oferta de servicios de la Secretaría Distrital de la Mujer y de la Estrategia Casa de Todas.


- Fueron certificadas en el cuatrienio 4.882 personas y 1.506 personas en 2019 por asistir a las 24 horas establecidas en el Acuerdo Distrital 079 de 2003 del Encuentro de Derechos humanos, desarrollo personal e información en salud. Los encuentros de derechos contaron con la participación de la Secretaría de Salud; Cultura, Recreación y Deporte; Gobierno; Integración Social; Mujer y Desarrollo Económico. Estas entidades han brindado información y facilitan el acceso a las PRASP a su oferta de servicios. Este conjunto de acciones garantiza un monitoreo constante de la actividad sexual pagada en la ciudad, la igual que el acceso a información y oferta institucional de las personas que realizan o están vinculadas con la actividad.

- **Estrategia Casa de Todas**

A través de la Estrategia Casa de Todas, en su sede física e itinerante se brinda atención integral y acompañamiento a mujeres que realizan actividades sexuales pagadas, se destacan los siguientes logros:

- Fueron realizadas 4.024 atenciones psicosociales en el cuatrenio, orientadas a promover toma de decisiones, manejo de emociones, autonomía, autocuidado, empoderamiento y rutas de acción (año 2016: 398 atenciones; 2017: 1.175 atenciones; 2018: 579 atenciones; 2019: 1.872 atenciones).
- Se realizaron 6.314 atenciones jurídicas en el cuatrenio, incluyen valoración inicial, orientación, asesoría, intervención o representación técnico legal (año 2016: 690 atenciones; 2017: 1.352 atenciones; 2018: 1.862 atenciones; 2019: 2.410 atenciones).
- Fueron realizadas 9.702 intervenciones sociales en el cuatrenio que comprenden asesoría, acompañamiento, enrutamiento, sensibilización, proyectos productivos e intermediación laboral (año 2016: 738 atenciones; 2017: 2.908 atenciones; 2018: 3.038 atenciones; 2019: 3.018 atenciones).
- Se caracterizó la población atendida, se sistematizaron acciones y se prestaron los servicios requeridos en el marco de las competencias de la entidad.

En el fortalecimiento de redes institucionales, se destaca: con el Sector Educación, Colegio Panamericano brindando la posibilidad de validar primaria o bachillerato; cursos realizados por

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 16 de 145


el SENA; proceso de formación en belleza técnica profesional con la Fundación Belleza por un futuro de L'Oréal; con el Sector Salud fueron realizadas asesorías de aseguramiento, abordaje de derechos sexuales y reproductivos y autocuidado; con el Sector Cultura, Recreación y Deporte, Bibliored se realizaron talleres sobre lectura; Sector Planeación servicio de asesoría y consulta del Sisbén; también se articuló con Fonade, Fondo Nacional de Ahorro, Fundación Procrear, el colectivo Las Rebeldes, Centro de Capacitación Miquelina, Colpensiones, Hogar de Paso Mujeres Diversas, Organización Acción contra el Hambre, Fundación El Buen Pastor, Hogar Amanecer ACJ, Moon Mother Colombia, entre otros.

2.1.3.2 Proyecto 1069 Territorialización de derechos a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres

La Dirección de Territorialización de Derechos y Participación enmarca sus acciones en el proyecto 1069 “Territorialización de derechos a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres” que tiene como objetivo central: “Implementar la estrategia de Territorialización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el nivel local, fomentando el desarrollo de capacidades de las mujeres y sus organizaciones, contribuyendo al ejercicio pleno de su ciudadanía”, en este sentido durante la gestión se consolidó y fortaleció la puesta en marcha del modelo de Atención de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, mediante acciones corresponsables con la ciudadanas que permitieron a la Dirección, generar una oferta de servicios acorde con los intereses y necesidades de las mujeres desde el contexto de los territorios que habitan.


El avance físico de las metas establecidas con corte a 31 de diciembre de 2019 es el siguiente:

Meta de Proyecto	Tipo de Anualización	2016	2017	2018	2019	TOTAL		
		%	%	%	%	Prog	Ejec	%
Realizar una estrategia para la promoción de los Derechos de las Mujeres dirigidas a niñas, niños y adolescentes.	Constante	100%	100%	0%	0%	1	1	100%
Operar 20 casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	Constante	100%	100%	100%	100%	20	20	80%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER						Código: Documento en prueba	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						Versión: 01	
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN						Fecha de Emisión:	
							Página 17 de 145	


Vincular 120.000 mujeres en sus diversidades a proceso de promoción, reconocimiento y apropiación de derechos, a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	Suma	100,8%	200,2%	100%	126%	120.000	126.403	105,34%
Realizar 30.000 orientaciones y asesorías jurídicas a mujeres víctimas de violencia a través de casas de igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	Suma	84,6%	18%	100%	119%	30.000	30.205	100,6%
Realizar 30.000 orientaciones psicosociales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres.	Suma	55,6%	97,3%	100%	108%	30.000	29.371	97,9%
Implementar 1 estrategia para el fortalecimiento de los Comités Operativos Locales de Mujer y Género y consejos Locales de Mujeres.	Constante	100%	100%	100%	100%	1	0.72	80%

Los detalles de los logros, fortalezas y desafíos liderados desde este proyecto de inversión se encuentran consignados en el documento Anexo 5, “*Balance Estratégico de la Secretaría Distrital de la Mujer*”, insumo entregado durante el proceso de empalme celebrado en el mes de noviembre de 2019 con el equipo del gobierno distrital 2020-2024.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 18 de 145

No obstante, a continuación, se destacan algunos logros asociados a esta gestión:

- Durante la gestión se consolidó y fortaleció la puesta en marcha del modelo de Atención de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (en adelante CIOM), mediante acciones corresponsables con las ciudadanas que permitió a la Dirección, generar una oferta de servicios acorde con los intereses y necesidades de las mujeres desde el contexto de los territorios que habitan. Para lograr esto desde la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación se desarrollaron espacios de acompañamiento permanente a los equipos territoriales, con el objetivo de brindar mayor cercanía con las ciudadanas y generar vínculos de confianza institucional. En la misma línea y para continuar con la estrategia de dar a conocer los servicios de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Modelo de Atención en los territorios, se realizaron Jornadas de Difusión en las diferentes UPZ del Distrito, fortaleciendo el equipo territorial que tiene la secretaría en los territorios desde las diferentes dependencias.
- Se llevó a cabo la actualización del Manual de Atención con enfoque psicosocial de la Entidad, construido colectivamente entre las distintas direcciones de la Entidad que prestan servicios psicosociales: Dirección de Eliminación de Violencias y Acceso a la Justicia, Dirección de Derecho y Diseño de Política y Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, ésta última como dirección que lideró el proceso.
- Se desarrollaron espacios de acompañamiento permanente a los equipos territoriales, con el objetivo de brindar mayor cercanía con las ciudadanas y generar vínculos de confianza institucional. En la misma línea y para continuar con la estrategia de dar a conocer los servicios de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Modelo de Atención en los territorios, se realizaron Jornadas de Difusión en las diferentes UPZ del Distrito, fortaleciendo el equipo territorial que tiene la secretaría en los territorios desde las diferentes dependencias.
- Dando respuesta a los instrumentos para el reconocimiento de los derechos de las mujeres en los diferentes territorios del distrito capital, se dieron conceptos de favorabilidad a dos proyectos estratégicos en las localidades de Usaquén y Engativá. Así mismo, se brindó acompañamiento y asistencia técnica a los 20 fondos de Desarrollo Local (en adelante FDL) de las alcaldías locales para la incorporación de acciones de transversalización de los enfoques de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género PPMYEG, en los proyectos de inversión local enmarcados en la Circular 018 de 2016.
- Con el fin de atender las necesidades de las ciudadanas en el territorio y brindar una oportuna y

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 19 de 145


eficiente prestación del servicio en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, la Dirección mantuvo constante comunicación con las demás dependencias de la Entidad, especialmente, con la Dirección de Eliminación de Violencias y la Dirección de Derechos y Diseño de Política con quienes se articuló el desarrollo de acciones en torno a los derechos de las mujeres. En este sentido, se apoyó también el desarrollo de las jornadas territoriales llevadas a cabo por la Estrategia de Justicia de Género con el equipo psicosocial de las CIOMS en los territorios priorizados y se coordinó el desarrollo de actividades enfocadas al empoderamiento de las mujeres en el ejercicio de sus derechos y la dinamización de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en las distintas localidades. El trabajo voluntario de ciudadanas/os interesadas/os en prestar sus servicios en beneficio de las mujeres se fortaleció y documentó fortaleciéndose la intervención por parte de las profesionales que hacen parte del equipo territorial.

2.1.3.3 Proyecto de inversión 1070. Gestión del conocimiento con enfoque de género en el Distrito Capital

El objetivo del proyecto es “Identificar, generar, divulgar y compartir conocimientos y metodologías relacionadas con las intervenciones para la garantía de los derechos de las mujeres en el marco de la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital”.

El avance físico de las metas establecidas con corte a 31 de diciembre de 2019 es el siguiente:

META PROYECTO	TIPO	2016	2017	2018	2019	TOTAL		
		%	%	%	%	Prog	Ejec	%
Elaborar y divulgar 1 caracterización cualitativa y cuantitativa de las personas en ejercicio de prostitución, explotación sexual y trata de personas con fines de explotación sexual	Constante	100%	91,0%	100%		1	1	97%
Formar 20.000 mujeres (niñas, adolescentes y adultas) en temas de	Suma	104,9%	100,7%	117,1%	109%	20.000	20.077	100,3%


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER						Código: Documento en prueba	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						Versión: 01	
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN						Fecha de Emisión:	
							Página 20 de 145	

promoción, reconocimiento y apropiación de sus derechos a través del uso de herramientas TIC y metodologías participativas.								
Formar 3.000 mujeres a través de la Escuela de Formación Política	Suma	101,7%	151,5%	109,2%	122%	3.000	3.039	101,3%
Actualizar y promover 1 batería de indicadores de goce efectivo de derechos por parte de actores corresponsables con la garantía de los derechos de las mujeres	Constante	100%	100%	100%	100%	1		80%
Desarrollar 4 líneas editoriales para la divulgación de conocimientos en materia de derechos de las mujeres.	Constante	100%	100%	100%	100%	4		80%

Los detalles de los logros, fortalezas y desafíos liderados desde este proyecto de inversión se encuentran consignados en el documento Anexo 5, “*Balance Estratégico de la Secretaría Distrital de la Mujer*”, insumo entregado durante el proceso de empalme celebrado en el mes de noviembre de 2019 con el equipo del gobierno distrital 2020-2024.

No obstante, a continuación se destacan algunos logros asociados a esta gestión:

- Caracterización de personas que realizan actividades sexuales en contextos de prostitución**
Se elaboró y divulgó la caracterización de personas que realizan actividades sexuales en contextos de prostitución en Bogotá; resultados que fueron presentados el 12 de julio de 2018 y pueden ser consultados en la página web del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (en adelante OMEG): <http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/asp/>. Los esfuerzos se encaminaron a la divulgación de la información entendiendo que este estudio se constituyó en la investigación más

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 21 de 145

robusta, sólida y completa realizada en el país y la región en temas de prostitución.

A través del OMEG, se entregó el libro de análisis de ciudad llamado "Caracterización de personas que realizan actividades sexuales pagadas en contextos de prostitución en la ciudad de Bogotá, D.C." La Secretaría Distrital de la Mujer encabezó el esfuerzo de recolectar información para dar cuenta de las características de las personas que realizan actividades sexuales pagadas (ASP) en contextos de prostitución en Bogotá, a partir de la identificación y el análisis de sus perfiles sociodemográficos, sus condiciones de calidad de vida y las circunstancias en las que se desarrollan las actividades sexuales en la ciudad. Con este esfuerzo se aportó a la construcción de la política pública orientada a garantizar y restituir los derechos de las personas realizan ASP en contextos de prostitución en Bogotá.


- **Procesos de formación en derechos de las mujeres a través del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación.**

A través de los procesos de formación en derechos de las mujeres a través del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (en adelante TIC), logramos formar un total de 20.077 mujeres durante el cuatrienio, acercando a las participantes a la sociedad del conocimiento a través del mundo digital, brindándoles elementos para acercarse a contenidos críticos y el uso de herramientas que les permiten el disfrute de sus derechos. Asimismo, les otorgamos recomendaciones para vivir una experiencia virtual con seguridad. Los procesos de aprendizaje a través del uso de las TIC consistieron en actividades presenciales y virtuales dirigidas a que las mujeres conozcan y se apropien de sus derechos a través del uso de las herramientas TIC y potencien el ejercicio de estos tanto en el mundo real como en el mundo digital.

La posibilidad del uso de las TIC les permite a las mujeres en una manera alternativa y creativa reconocer derechos como el de una vida libre de violencias, derecho a un trabajo e ingresos dignos, derecho a la participación. La modalidad presencial de este proceso se realizó principalmente en los Centros de Inclusión Digital ubicados en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Para llegar a las mujeres nativas digitales se consideró importante la generación de procesos on line. La oferta en los Centros de Inclusión Digital está atravesada por ejercicios que promueven la aprehensión de uso de las herramientas TIC, pero no son el fin sino el medio para ampliar sus saberes y acceder a la sociedad del conocimiento.

- **Escuela de Formación Política y Paz**

La Escuela de Formación Política y Paz logró formar un total de 3.039 mujeres durante el cuatrienio, dotándolas de herramientas prácticas para cualificar su toma de decisiones en espacios

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 22 de 145

de incidencia política locales y Distritales; asimismo, asumir de manera crítica su derecho a la participación y representación política en escenarios concretos de su vida cotidiana.

La Escuela incorporó metodologías participativas, y la aplicación de aprendizajes en situaciones y experiencias concretas de las mujeres. Los procesos formativos implementados de manera presencial durante el cuatrienio fueron: Cultura Política; Cultura de Paz; Elegimos para transformar; Curso Investigo, Propongo, Dialogo; Curso Mi Voz, la Voz de Todas; Curso decidido para transformar; Curso mujeres y política; Curso Virtual reconocimiento de la paz, y el rol de las mujeres como constructoras de paz en sus espacios inmediatos y cotidianos.


- **Observatorio de Mujer y Equidad de Género**

La batería de indicadores del Observatorio de Mujer y Equidad de Género de la Secretaría Distrital de la Mujer se ha basado en la consolidación y actualización de 112 indicadores que reflejan las condiciones, situaciones y posiciones de las mujeres del Distrito Capital teniendo en cuenta los enfoques de género, de derechos de las mujeres y diferencial. El OMEG realizó un proceso riguroso de revisión de la batería de indicadores a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Uno de los principales logros es el contar con una batería que realiza actualizaciones permanentes de la información acorde con la fuente de los datos, ofreciendo datos robustos y confiables desde un análisis de género, derechos de las mujeres y diferencial. El OMEG también logró el posicionamiento de sus cuatro líneas editoriales identificadas como: Infografías, infomujeres, boletines y análisis de ciudad. Asimismo, incorporó notas de actualidad. Todo esto, con el objeto de favorecer la difusión y divulgación de información y conocimientos producidos en torno a la garantía de los derechos de las mujeres a través de la página web, herramienta para incorporar a la ciudadanía y otros actores en la sociedad del conocimiento. La producción de líneas editoriales acumulado para el cuatrienio alcanzó un total de 204 documentos desagregados así: análisis, producción y publicación de 49 infografías, 37 infomujeres, 12 boletines, 4 análisis de ciudad y 102 notas de actualidad.

- **Estrategia de entornos favorables al conocimiento**

En el marco de la implementación de la Estrategia de Entornos Favorables al Conocimiento para la generación de alianzas que favorezcan la visibilización y divulgación de buenas prácticas, durante la vigencia 2019 se realizó el ejercicio con 7 actores estratégicos:

1. **Me Nuevo Segura:** Se desarrolló un proyecto que incluyó la recopilación de información de 16.145 Km de malla vial, 537 Km de ciclorrutas y la realización de 14.311 encuestas a mujeres mayores de 14 años en las 19 localidades urbanas de Bogotá sobre lugares y factores de inseguridad para las mujeres en la ciudad. Estos resultados fueron difundidos en el Seminario

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 23 de 145

Internacional Me Muevo Segura. Adicionalmente, se seleccionaron 4 puntos en las localidades de Kennedy, Suba, Teusaquillo y Tunjuelito para realizar intervenciones de resignificación de los espacios públicos por medio de urbanismo táctico.


2. Programa Global Ciudades: Se recopiló la información de la Línea Base en la localidad de Kennedy, donde se encuestó a 1.348 mujeres con el objetivo de conocer la percepción de seguridad en el espacio y el transporte público. Esta información permitió tomar decisiones con miras a la transformación cultural a través de performance artísticos, estrategia clown en estaciones de Transmilenio e intervenciones del espacio. Adicionalmente, se realizó de manera conjunta con ONU Mujeres un Coloquio por la prevención de acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior.

3. Transpor Gender Lab: Banco de iniciativas para integrar la perspectiva de género en el transporte. La Secretaría de la Mujer actuó como observadora para la inclusión de los enfoques de género, derechos de las mujeres y diferencial. A solicitud del BID, se diligenció el Documento Benchmark, que incluyó las acciones adelantadas por el sector mujeres en el periodo 2015 a 2019 sobre el tema y como herramienta para la visibilización de los aportes del Distrito en movilidad segura con enfoque de género.

4. Red de ciudades: Se realizó el XI Encuentro de la UCCI, espacio de intercambio de conocimientos en temas de agenda internacional como: seguridad en el espacio público, acceso a la justicia y prevención de violencias, incorporación del enfoque de género al interior de las entidades públicas y certificaciones a los gobiernos locales en pro de la equidad de género.

5. Ranking PAR - Comunidad Aequales: Medición de la equidad de género en organizaciones públicas y privadas, contribuyendo a la construcción de escenarios laborales más equitativos. El evento de premiación se llevó a cabo con la asistencia de cerca de 550 personas. Dentro de los ejercicios conjuntos se construyó el formulario de medición para el 2019 y aportes para el proceso 2020. En la versión 2019 participaron 265 empresas privadas, 69 entidades públicas y 14 pymes.

6. Congreso Internacional 50-50 ¡Más Mujeres en Bici!: Trabajo articulado entre la Secretaría de Movilidad, fue espacio de intercambio de conocimientos académico que contó con la participación de cerca de 600 personas y la presencia de expertas internacionales y nacionales en temas de transporte alternativo para las ciudades con enfoque de género. Como complemento se realizaron intervenciones de resignificación de los espacios públicos, se apoyó la formulación conceptual de la guía 50-50 ¡Más Mujeres en Bici! y se firmó un pacto de corresponsabilidad

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 24 de 145

con los colectivos de mujeres ciclistas.


7. Proyecto ASTI y Harvard Medical School: Se firmó el Memorando de Entendimiento (MoU), encaminado al tema de atención a mujeres víctimas de ataque con agente químico. Una vez firmado el memorando, las acciones de implementación fueron asumidas por la Dirección de Eliminación de Violencias y Acceso a la Justicia.

2.1.3.4 Proyecto de inversión 7527. Acciones con enfoque diferencial para el cierre de brechas de género

El objetivo del proyecto es “Contribuir al cierre de brechas de género de las mujeres a partir del reconocimiento de sus diferencias y diversidades, para lograr el reconocimiento, la transformación de imaginarios y la garantía del derecho a la participación y representación”.

El avance físico de las metas establecidas con corte a 31 de diciembre de 2019 es el siguiente:

META PROYECTO	TIPO	2018	2019	TOTAL		
		%	%	Prog	Ejec	%
Fortalecer 500 mujeres que hacen parte de instancias de participación del nivel distrital y local.	Constante	155,8%	136%	500	680	97,2%
Asistir técnicamente 10 instancias de coordinación y seguimiento a las políticas públicas poblacionales del distrito capital	Constante	100%	100%	10	10	66,67%
Definir e implementar 1 estrategia para fortalecer el Consejo Consultivo de Mujeres.	Constante	100%	100%	1	0,72	66,67%
Implementar 5 acciones afirmativas que contribuyan al reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres desde las diferencias y la diversidad que las constituyen	Suma	100%	100%	5	4	80%
Implementar una estrategia pedagógica para la promoción de masculinidades alternativas-	Constante	100%	100%	1	1	66,67%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 25 de 145

Implementar una estrategia de comunicación libre de sexismos y nuevas masculinidades	Constante	100%	100%	1	1	66,67%
--	-----------	------	------	---	---	--------

Los detalles de los logros, fortalezas y desafíos liderados desde este proyecto de inversión se encuentran consignados en el documento Anexo 5, “*Balance Estratégico de la Secretaría Distrital de la Mujer*”, insumo entregado durante el proceso de empalme celebrado en el mes de noviembre de 2019 con el equipo del gobierno distrital 2020-2024.


No obstante, a continuación, se destacan algunos logros asociados a la gestión de la Dirección de Enfoque Diferencial y de la Subsecretaría de Políticas de Igualdad (en adelante DED y SPI):

- **Fortalecimiento constante a mujeres que hacen parte de instancias de participación**

Entre el 2016 y el 2019 se han desarrollado procesos de información, sensibilización y/o capacitación en el derecho a la participación y representación con equidad a las mujeres del distrito, con el fin de cualificar el ejercicio de la participación y promover acciones de incidencia social y política en favor del posicionamiento de la agenda de los derechos humanos de las mujeres a partir del reconocimiento de sus diferencias y diversidades así: 328 en 2016, 475 en 2017, 779 en 2018 y 680 en 2019.

Se han vinculado mujeres indígenas, negras/afrocolombianas, gitanas, jóvenes, adultas y mayores, sordas, con discapacidad y cuidadoras, lesbianas y bisexuales, transgénero, campesinas y rurales, habitantes de calle; así como mujeres que integran los COLMYG, el CCM-EA, lideresas de organizaciones, CLM, Consejos Locales de Discapacidad, Consejos Locales de Sabios y Sabias.

Producto de estos procesos, las mujeres adquirieron conocimientos sobre: DD.HH., PPMYEG, mecanismos de participación ciudadana, sistema político y electoral colombiano, entre otros, contribuyendo a que se reconozcan a sí mismas como sujetas de derecho y ciudadanas. Han construido agendas diferenciales que les permiten incidir desde los enfoques de derechos, género y diferencial en la formulación y reformulación de instrumentos de política pública; se han generado procesos organizativos alrededor de reivindicaciones específicas; se ha adelantado acciones de movilización y visibilización de sectores específicos de mujeres promoviendo el respeto a sus derechos y la no discriminación. Ha aumentado la capacidad de interlocución con actores institucionales, sociales y comunitarios, lo que ha permitido incidir en espacios de concertación distrital y local para la asignación de presupuestos sensibles al género. Algunas

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 26 de 145

participantes decidieron postularse como candidatas a las JAL, vincularse a procesos organizativos y participar en actividades de la administración distrital. Comunidades de mujeres históricamente invisibilizadas, han comenzado procesos de empoderamiento, tal como es el caso de mujeres gitanas y mujeres de pueblos indígenas.

- **Asistencia técnica a las instancias de coordinación y seguimiento a las políticas públicas poblacionales del distrito capital**


En el cuatrienio se desataca: el posicionamiento de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, así como de derechos específicos de las mujeres en sus diferencias y diversidad a través del acompañamiento y asistencia técnica a instancias de seguimiento y monitoreo a las políticas públicas, como: Comité de la Política Pública del Fenómeno de Habitabilidad en Calle, Consejo Consultivo de Desarrollo Rural, Comité Operativo Distrital de Infancia y Adolescencia, Mesa Distrital de Juventud, Comité Operativo de Adultez, Comité Operativo de Envejecimiento y Vejez, Consejo Distrital de Discapacidad y Comité Técnico Distrital de Discapacidad, Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual, Consejo Consultivo y de Concertación para Pueblos Indígenas, Mesa de Gobierno Propio Embera, Comisión Consultiva de las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras de Bogotá, D.C., Encuentro gitano y Encuentro raizal.

Producto del acompañamiento técnico se ha sensibilizado y orientado a servidoras y servidores de las distintas entidades acerca de la normatividad que promueve los DD.HH. de las mujeres y la incorporación del enfoque de género y diferencial en la planeación y diseño de las políticas públicas y sus planes de acción, la articulación interinstitucional y asignación de recursos para la realización de acciones en el marco de la PPMYEG y otras políticas.

Dentro de las acciones a destacar se encuentran: la construcción de un documento sobre las necesidades en la atención a violencias específica para mujeres indígenas, el apoyo al proceso de educación flexible para mujeres gitanas, la implementación de un módulo raizal en la escuela de participación política afro, la articulación de las instituciones que hacen parte de las instancias en la implementación de las fechas conmemorativas, la incidencia en la formulación y reformulación de las Políticas Públicas poblacionales y sectoriales, y en la construcción de documentos de lineamiento para la ejecución de acciones.

- **Estrategia de fortalecimiento al Consejo Consultivo de Mujeres**

Con el propósito de fortalecer la participación y la representación social y política de las mujeres en procesos organizativos e instancias locales y distritales, la Secretaría de la Mujer durante la vigencia, construyó una estrategia de fortalecimiento para el Consejo Consultivo de Mujeres (en


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 27 de 145

adelante CCM) 2016-2019, de acuerdo con la experiencia previa de la entidad y las recomendaciones del CCM - Espacio Autónomo (en adelante CCM EA).

Esta estrategia cumplió con sus objetivos y el trabajado adelantado por la SPI en la implementación de la misma se vio reflejado en la evaluación realizada en 2018 por la Veeduría Distrital, la cual reconoció la labor de esta instancia, destacando que de ocho espacios de participación evaluados *“el Consejo Consultivo de Mujeres es la instancia de participación mejor posicionada en el ejercicio de medición. El papel que han desarrollado para posicionar el tema de Mujer y Género en la agenda pública en el Distrito, les ha permitido alcanzar un reconocimiento en los espacios locales y distritales”*. En el componente de eficacia, el Consejo Consultivo de Mujeres, tuvo una calificación de 98 sobre 100 y en el componente de calidad 83 sobre 100. La medición fue realizada de manera cualitativa y cuantitativa y tuvo en cuenta dimensiones y variables relacionadas con la dinámica organizacional, representatividad e incidencia. Así mismo, en el 2019 la veeduría dio un reconocimiento a las consultivas por el ejercicio de control y veeduría que hace la instancia en cumplimiento de sus funciones.

Para el desarrollo de la estrategia de fortalecimiento de la instancia se establecieron los siguientes componentes, aprobados por las Consejeras Consultivas en 2017, e incluidas en el plan de acción en el 2018 y desarrollada en el cuatrienio así:

- Jornadas de cualificación y formación a las Consejeras Consultivas: (2016: 7 jornadas; 2017: 9 jornadas; 2018: 31 jornadas, 2019: 8 jornadas)
- Fortalecimiento a la representación política de las consultivas: Anualmente se realizaron al menos dos encuentros con un promedio de participación de 100 mujeres, que permitieron mantener el dialogo entre las consultivas y sus representadas.
- Apoyo técnico a CCM: Acompañamiento y apoyo técnico constante al espacio, que permitió mantener una sistematización, seguimiento a compromisos y cumplimiento del plan de acción de la instancia
- Apoyo logístico: Gestión y suministro de elementos logísticos necesarios para el desarrollo de las actividades del CCM y el cumplimiento del plan de acción.
- Apoyo metodológico: Suministro y apoyo en la elaboración y sistematización de metodologías, herramientas conceptuales, instrumentos y documentos técnicos necesarios para el desarrollo de encuentros distritales y locales, jornadas de formación, reflexión y discusión del CCM, que permiten la cualificación y aumento de la incidencia de las consultivas.
- Formación y apoyo técnico a la comisión de comunicaciones: Desde el 2016 se ha acompañado el desarrollo de la comisión de comunicaciones del Consejo Consultivo de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 28 de 145

Mujeres- Espacio autónomo. Dejando como resultado un mejor uso de las redes sociales del CCM-EA, la elaboración de al menos una boletina anual y la producción de un video en el 2019 para visibilizar el espacio.

- Elecciones de las nuevas representantes de la instancia e impulso de jornadas de información para fortalecer la representación en el CCM
- Reconocimiento simbólico de la participación de las mujeres del CCM en el 2018 y 2019.
- Aumento permanente del presupuesto destinado al CCM para apoyo técnico y logístico así: 2016: \$55.000.000, 2017: \$68.799.990, 2018: \$112.063.980, 2019: \$133.978.000


Las acciones anteriormente ejecutadas conllevan a que las mujeres del CCM reconozcan o amplíen sus conocimientos y experiencias sobre la importancia de los procesos de participación y representación, impulsando así que se conviertan en multiplicadoras de saberes en sus territorios y organizaciones, contribuyendo a la transformación de imaginarios y al reconocimiento del derecho a la participación desde su liderazgo, avanzando en el fortalecimiento de su representación. También, el proceso aportó en la consolidación de la Agenda Distrital de Derechos de las mujeres y en su proceso de incidencia en las jornadas electorales adelantadas en 2019 para el posicionamiento de los derechos de las mujeres de Bogotá

Finalmente, de manera complementaria desde la Subsecretaría de Políticas de Igualdad, de acuerdo a las demandas y propuestas de las consultivas, se diseñó una propuesta técnica para la profesionalización de mujeres lideresas en Bogotá, la cual será ruta e insumo para la incidencia de las consultivas en el 2020-2024 así avanzar en el logro de esta demanda.

- **Acciones afirmativas para el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres desde sus diferencias y diversidad**

En desarrollo del derecho a la participación y representación con equidad de la PPMYEG, se implementó la escuela de formación política con enfoque diferencial para mujeres indígenas y la escuela de formación para mujeres negras/afrocolombianas. A estas escuelas se vincularon en el 2018, 55 mujeres indígenas y 50 mujeres negras/afrocolombianas y para 2019 se vincularon 52 mujeres negras/afrocolombianas y raizales y 60 mujeres indígenas. Como logros de la formación política se señalan: apropiación de conocimientos y herramientas para la exigibilidad de derechos, contribución al empoderamiento político de las mujeres, reconocimiento y valoración de los saberes, sabidurías, conocimientos y prácticas culturales propios de las comunidades negras y los pueblos indígenas y afianzamiento de la identidad étnica y cultural.

Para el derecho a una cultura libre de sexismo se creó la beca "Iniciativas Culturales de Mujeres Diversas para la Promoción de una Cultura Libre de Sexismo", a través del Programa Distrital de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 29 de 145

Estímulos de la Secretaría Distrital de Cultura. La beca otorgó en su primera versión (2018) 10 estímulos para organizaciones de mujeres diversas. En su segunda versión (2019) se otorgaron 12 estímulos, ampliando la convocatoria a más sectores de mujeres con la inclusión de mujeres raizales y mujeres privadas de la libertad. Como logros se señalan: fortalecimiento de las organizaciones de mujeres diversas y generación de espacios de sensibilización de las problemáticas que viven en razón a su pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad y situación socio económica, entre otras.

Así mismo, se posicionaron fechas conmemorativas significativas para las mujeres diversas mediante la realización de eventos de carácter político y cultural para mujeres lesbianas y bisexuales, mujeres negras, mujeres jóvenes, mujeres gitanas, mujeres indígenas, mujeres adultas y mayores, mujeres habitantes de calle, mujeres con discapacidad, mujeres campesinas; al igual que la conmemoración de día de la no violencia contra la mujer y día de la niña. Durante los años 2016 al 2019 se han llevaron a cabo un total de 40 eventos conmemorativos, algunos de los cuales cumplen su cuarta versión desde 2016.

- **Promoción pedagógica de masculinidades alternativas**

La estrategia pedagógica para la promoción de masculinidades alternativas está constituida por: un componente pedagógico, una campaña de comunicación y el índice sintético de machismo en Bogotá. Así, a lo largo del cuatrienio se desarrolló: una propuesta conceptual, metodológica y una caja de herramientas que orienta el componente pedagógico, materializado en el desarrollo de talleres para promover modelos alternativos de masculinidad, identificando la persistencia de concepciones, imaginarios y prácticas machistas y discriminatorias que están normalizadas, así como confrontar estereotipos y prejuicios de género como un paso para avanzar en la prevención de las violencias contra las mujeres. Se diseñó y se difundió la campaña comunicativa “Sin vergüenza” dirigida principalmente a hombres adultos. Se construyó y calculó el Índice Sintético de Machismo que busca medir el impacto y valorar los costos del machismo en la ciudad. Para ello se establecieron 7 dimensiones de la masculinidad: riesgo y agresividad, economía del cuidado, violencias. Así mismo se finalizó el documento de la estrategia pedagógica de masculinidades alternativas.

- **Estrategia de Comunicación libre de sexismo y nuevas masculinidades**

La estrategia de comunicación libre de sexismos y nuevas masculinidades busca transversalizar la identificación y reivindicación de derechos de las mujeres y la equidad de género, principalmente mediante la sensibilización ciudadana y de las/os funcionarias/os públicos del Distrito. Para lograr este objetivo, la Secretaría se ocupa especialmente del diseño y promoción


	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 30 de 145

de piezas gráficas y audiovisuales, campañas de comunicación, acompañamiento y difusión de eventos, todas manteniendo permanentemente el enfoque de género, diferencial y de derechos.

En el transcurso del cuatrienio, esta estrategia se ha concentrado particularmente en aportar a la construcción de nuevas formas de nombrar, pensar, valorar y representar lo femenino y lo masculino; aportar al uso de lenguaje incluyente que permita la transformación de imaginarios; y a la de-construcción de estereotipos hetero-patriarcales hacía unos que incorporen y valoren por igual a hombres y mujeres.

Estos logros se materializan principalmente mediante el despliegue de estrategias de divulgación en redes sociales (Facebook, Twitter), actualización de contenidos en la página web institucional, cubrimiento de eventos, y la formulación e implementación de campañas de sensibilización. Se destacan los siguientes logros:

- Diseño y desarrollo de las campañas: 2016 La adhesión del Distrito Capital a la estrategia “He For She”, campaña liderada por ONU Mujeres, “Nos Queremos Vivas”, “Mujeres que escuchan mujeres”, “Soy Un Hombre Sin Vergüenza”. 2017: “Mujeres Iguales en Derechos” y “Nos Queremos Vivas y Sin Vergüenza”. 2018: “Mujer es poder”, “Bogotá Mejor para las Mujeres” y “La Ruta Única”. 2019: “Salgo Segura”, “Las Mujeres en Bogotá Tejemos Cambios” marzo 8 Conmemoración “Día Internacional de los Derechos de las Mujeres”, “Día contra la homofobia, bifobia y transfobia”, “Me Muevo segura”, “50/50 Mujeres en Bici”, “4 de diciembre, día distrital contra el feminicidio”.
- Divulgación del diseño y desarrollo de la fase de agenda pública de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género.
- Promoción de las acciones de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y de la Línea Púrpura.
- Difusión de la Ruta Única de Atención en casos de violencias contra las mujeres, mediante una campaña en prensa escrita, a través de la Central de Medios (ETB – 2019), como resultado el aproximado de personas alcanzadas fue de 5.085.600 (Radio: 2.284.600 y Prensa: 2.801.000).
- Difusión de servicios de la SDMujer 2019, con la realización de dos campañas In House (con el recurso humano del Equipo de Comunicaciones).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 31 de 145

- Publicaciones en redes sociales 29.301 (Twitter-21.015, Facebook-8.286).
- Seguidores en la cuenta institucional de Twitter 16.444 y 21.489 en Facebook

- **Campañas - ruta única de atención y diferentes formas de violencia.**

Personas alcanzadas: 5'085.600

Se diseñó y se socializó una campaña con el objetivo de brindar a las ciudadanas la información que les permita acceder de manera eficaz a la atención a que tienen derecho en caso de violencia de género, se rediseñó la imagen gráfica de la RUTA ÚNICA DE ATENCIÓN a mujeres víctimas de violencias y en riesgo de feminicidio. Asimismo, se diseñó una campaña de divulgación pedagógica para poner en conocimiento de las ciudadanas las formas de violencia, donde acudir en caso de ser víctimas o si conocen algún caso relacionado con violencia de género saber a dónde acudir para el acceso a la oferta institucional y de requerirlo a la protección en caso de estar en riesgo de feminicidio. Con el objetivo de llevar a la mano de cada ciudadana la información de la ruta de atención, se distribuyó mediante la prensa (Q'hubo, Publimetro, ADN, El Tiempo y El Espectador) la información de la RUTA UNICA DE ATENCIÓN, diseñada para ser conservada para ser guardada o exhibida a modo de afiche-directorio. En el sitio de la SDMujer se creó un acceso permanente a la ruta que permite descargar la información en PDF, e igualmente en la parte superior es posible acceder mediante un banner que explica en detalle en que consiste la RUTA ÚNICA DE ATENCIÓN.


- **Campaña Digital**

Como parte de la estrategia digital, de forma permanente se hacen tweets que direccionan directamente al archivo descargable y a la página de la RUTA ÚNICA DE ATENCIÓN para que las ciudadanas siempre tengan disponible desde sus celulares o en cualquier dispositivo la información cuando la requieran.

- **Campaña para la prevención, atención y sanción del acoso callejero**

Personas alcanzadas: 15'953.852

La estrategia comunicativa de la Campaña Me Muevo Segura se basó en dos objetivos:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 32 de 145

1. Contribuir a la visibilización y desnaturalización del acoso sexual en el Sistema Integrado de Transporte – SITP
2. Contribuir en la generación de condiciones que permitan el disfrute en el SITP, como un sistema seguro para las mujeres y libre de violencia en su contra




De esta manera, desnaturalizamos el acoso, generamos corresponsabilidad y difundimos la oferta institucional en términos de prevención, atención y sanción. El desarrollo de esta campaña se basó en un proceso que inició con la articulación interinstitucional a través de reuniones con el área técnica encargada, que tuvieron como fin contextualizar la problemática que enfrentan las mujeres que habitan Bogotá frente al acoso en espacios y medios de transportes públicos para posteriormente crear el concepto gráfico de la campaña “Me Muevo Segura”, así mismo una articulación constante con funcionarias y funcionarios de TransMilenio. Las propuestas gráficas para la campaña tuvieron como recursos gráficos los colores propios de la imagen de la Secretaría de la Mujer y elementos que dieran la sensación de movimiento o recorrido, y a su vez fuentes tipográficas que reflejaran firmeza y dinamismo. El desarrollo de la campaña dio lugar a la creación de concepto cuñas, spots, diseño de piezas graficas impresas y digitales.

• Material POP

Se crearon entre otros volantes (flyer) pedagógicos para entregar en el Sistema, videos (3 referencias), pasa-calles, afiche, calendario, papelería/eventos, pañoletas o pescuezos, esferos, marcos (frames) para fotos. **Digital:** Post Facebook – Instagram – Twitter, Post: historias, covers, avatar, gift, videos, pop-up. Con la articulación con la empresa TrasMilenio se definieron las piezas y los lugares dentro del sistema en el cual se publicarían, según los formatos proporcionados para ser ubicados dentro de estaciones y portales. Para complementar el impacto de la campaña se llevó a cabo una rueda de prensa para el lanzamiento de ME MUEVO SEGURA que tuvo amplia acogida con la asistencia de medios de comunicación masivos y alternativos como RCN tv, Caracol tv, RCN radio, Caracol radio, CityTV, Canal Capital, la FM, Cablenoticias, entre otros. Así mismo, se realizaron activaciones dentro del sistema, además de la utilización de dos buses valla que recorrerían Bogotá sin costo para la Secretaría Distrital de la Mujer.

El Protocolo de prevención, atención y sanción de acoso en el espacio y el transporte público en el marco del lanzamiento de la campaña ME MUEVO SEGURA en video, fue una forma importante

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 33 de 145

de hacer pedagogía desde los canales de comunicación de la SDMujer y Transmilenio, fue un trabajo realizado in-house y tuvo un impacto muy positivo en la comunidad ya que de manera clara se explica cómo y cuándo acudir al personal del transporte público y en casos de mayor importancia cómo denunciar siendo la persona agredida o simplemente un espectador

- **Campaña “Libres de acoso, libres de violencias”, Conmemoración 15 de noviembre.**
Personas alcanzadas: 9’651.248.



La campaña para el 25 de noviembre, día internacional de la no violencia contra las mujeres, se centró conceptualmente en el slogan #LIBRES DE ACOSO – LIBRES DE VIOLENCIAS, frases que condensan el rechazo tanto a la violencia simbólica, como a las formas de violencia que se ejercen por naturalización del machismo (piropos, miradas lascivas, tocamientos); y como consecuencia de tal rechazo, generan un entorno libre de violencia.


La identidad visual se desarrolló en torno a la imagen de una mariposa, pues el 25 de noviembre es escogido por la ONU como día de la no violencia contra las mujeres, en memoria de las hermanas Mirabal, “las Mariposas”, asesinadas el 25 de noviembre de 1960 en República Dominicana, por su férrea oposición a la dictadura de Leonidas Trujillo.

Adicionalmente, como parte de las actividades que se llevarían a cabo en la conmemoración, se desarrolla la experiencia llamada “Dándonos alas” donde desde las Casas de Igualdad, a través de la elaboración colectiva de mariposas, se invita a reflexionar sobre las formas de acoso callejero que viven las mujeres en Bogotá en las diferentes etapas de su vida.



Para el concepto gráfico se consideraron tres aspectos conceptuales: el epíteto “las mariposas” con el que se conoce a las hermanas Mirabal, por quienes se conmemora en esta fecha; la actividad “Dándonos alas”, el color violeta que representa la lucha por los derechos de las mujeres, y una forma modular que se pueda reproducir y repetir fácilmente.

La estrategia digital se desarrolló en varios ámbitos: piezas de branding institucional, sinergia digital y piezas en medios impresos, además para difusión a través de medios de comunicación masivos y alternativos en periódicos de cubrimiento local y distrital.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 34 de 145

La producción de estos videos se realizó “in-house” en donde todo el equipo de comunicaciones participó de manera activa, con el resultado final de 10 videos de duración mínima de 20 segundos y máxima de 2 Minutos con casos de la vida real representado por mujeres diversas y con rangos de edades múltiples, pensado en la conmemoración del día internacional por la no violencia en contra de la mujeres la viralización de éstos casos en redes sociales y la respuesta por parte de las mujeres que nos siguen en redes, la campaña ha sido exitosa y varias veces compartida por su contundente mensaje, divulgando la Ruta Única como oferta institucional.


- **Campaña 4 de diciembre: Día Distrital Contra El Femicidio**

La Secretaría de la Mujer trabaja por el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y por la reducción de los feminicidios en la ciudad, por esta razón, en el marco de acciones de articulación interinstitucional entre entidades del orden nacional y local, se realizó la campaña conmemorativa recordando a las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres víctimas de feminicidio.

El propósito fundamental de esta fecha establecida por el Concejo de Bogotá en el Acuerdo 676 de 2017, es el de contribuir a la prevención, a la sanción social e institucional de este delito, a la memoria colectiva y a la reparación de las víctimas directas e indirectas; a través de actos simbólicos de resignificación de espacios en la ciudad, para ello se busca que las y los servidores, contratistas de las entidades del Distrito y a la ciudadanía en general se sumen y participen en las actividades programadas para esta fecha.

Con el emblema **¡Nos Queremos Vivas!** se creó un paquete de 30 mensajes pedagógicos y reflexivos sobre el feminicidio, son relatos cortos que recogen los sentidos y propósitos de la conmemoración. La propuesta visual utiliza como imagen central una mariposa, icono contra la violencia de género. Quince de las piezas se adaptaron con un diseño de tipo papel arrugado para simular más la sensación de un postal. En estas quince piezas, se trabajó en una ilustración respectiva que hace mención a cada uno de los mensajes. Las pequeñas mariposas enredadas en la parte inferior derecha de la pieza, están hechas con el propósito de servir de mención a todas las vidas de mujeres que han sido arrebatadas, en este caso “arrastradas”.

Se trabajó en un segundo diseño el cual hace más énfasis en el mensaje y la figura de la mariposa, conservando parte de la apariencia del primer modelo para mantener la estética. Las fuentes usadas son las mismas, pero la ilustración acompañante se reemplaza por un único diseño para todas las 15 piezas restantes, que consta de una mariposa en cuyas alas se dibuja la “cinta de luto”, en honor a las mujeres que han sido víctimas de feminicidio, y posándose en la parte superior izquierda de la pieza. Estos diseños fueron posteriormente readaptados a tamaños de impresión tipo afiche y para la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 35 de 145

disposición de una muestra museográfica que se expuso en el evento central de esta fecha conmemorativa frente a las instalaciones de Casa Ensamble. Además, se desarrollaron otras piezas en esta misma línea con propósitos de difusión en redes, página web.

- **Página web**


En julio la página web surtió proceso de migración del portal antiguo (<http://portalantiguo.sdmujer.gov.co/> vigente desde el año 2014) al nuevo (<http://www.sdmujer.gov.co/> a partir de julio de 2019), el cual cuenta con un nuevo y mejorado CMS (administrador de contenidos, Drupal), que es determinado por la Alcaldía Mayor de Bogotá, contando con una plantilla estándar para todas las entidades del distrito, esta plantilla requirió de varios ajustes para poder lograr la óptima navegabilidad que entrega la página web en la actualidad.

Con la nueva página web actualizada, se crearon secciones nuevas, en donde las personas usuarias pueden encontrar información de atención a la ciudadanía (<http://www.sdmujer.gov.co/transparencia/atencion-ciudadano/Atencion>) de una forma más rápida, directa y menos confusa y el respectivo cronograma mensual de actividades de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres-CIOM, separando estas actividades del calendario de actividades de la entidad y así dando mejor calidad de información.

También se creó una sección donde se actualiza la información del "Directorio de Casas de Justicia y Espacios de Fiscalía" (<http://www.sdmujer.gov.co/transparencia/atencion-ciudadano/sedes-c-justicia>) con información detallada y actualizada a la fecha y una nueva sección donde las ciudadanas pueden encontrar un listado de archivos históricos para descargar de los cronogramas de las CIOM de meses anteriores (<http://www.sdmujer.gov.co/content/hist%C3%B3rico-programaci%C3%B3n-ciom>).

Así mismo, se logró una sinergia junto con periodistas de la entidad y con el Community Manager para lograr llevar tráfico a la página web de la Secretaría, consiguiendo el aumento de visitas mensuales al portal por parte de las personas usuarias, también se logró tener información de consulta fácilmente enlazable, dando así herramientas de consulta no solo para la ciudadanía en general, sino también para medios de comunicación que la requieran.

La optimización en tiempos de respuesta mínimos, la gran calidad gráfica para las imágenes, botones, landing page o otros elementos, permitieron lograr una mejor navegabilidad para las personas usuarias y esto se logró cuando fue posible delegar a una persona para que realizara las actualizaciones y subida de información al sitio web de la Secretaría de forma permanente, teniendo en cuenta por ejemplo que el cronograma de actividades de las CIOM debe ser cargado y actualizado en los primeros

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 36 de 145

5 días de cada mes y que para la carga del archivo éste se encuentre configurado de tal forma que las personas que la descarguen no puedan editarlo, también debe ser subido en formato .xlsx (archivo de excel) esto pues es el tipo de archivo que garantiza descarga de cualquier dispositivo móvil y su posterior visualización.

Las URLs que se vinculen a banners, botones o otros archivos que requieran ser recortadas (recomiendo este acortador de url <https://app.bitly.com/>) esto pues al vincular URL largas el CMS no lee de forma correcta en algunas ocasiones estos vínculos.

Así mismo, los archivos que se carguen ya sean PDF, imágenes JPG, PNG, excel, Word, deben nombrarse (nombre del archivo o de la imagen) sin espacios, tildes o otros caracteres distintos a números o letras, los espacios pueden ser remplazados por guiones (ejemplo: imagen-banner-evento.jpg) esto por que al generar URL de ubicación en el servidor genera errores distintos por los caracteres o espacios que lleven los nombres de los archivos.


- **Redes Sociales**

La Secretaría Distrital de la Mujer- Secretaría cuenta con 4 redes sociales, las más utilizadas en el mundo según We Are Social y Hootsuite: Twitter, Facebook, Instagram y Youtube. Del crecimiento de estas redes y el manejo para acercar e informar a todas las ciudadanas de las actividades y proyectos que adelanta la entidad para el servicio de todas mujeres de la capital entraremos en detalle.

- **Facebook**

Colombia ocupa el lugar número 14 a nivel mundial con más de 15 millones de usuarios, mientras que Bogotá es la novena ciudad del mundo con una cifra cercana a los 6.5 millones. Es una red social de comunidad, y de apoyo, estamos utilizando esta red como nuestro portal de consultas de noticias, actividades, planes, que está sucediendo en nuestra ciudad, que están haciendo las personas que seguimos y que nos interesa seguir. Para el 1 de enero del 2019 el FanPages o perfil de la Secretaría contaba con 18.876 seguidores y actualmente cuenta con 21.713 personas. El 83% son mujeres de las cuales el 41% de estas mujeres tienen un rango de edad entre los 25 y 34 años y el 21% cuentan con una edad de 35 a 44 años.

En los primeros meses del año se realizaba alrededor de 20 a 26 publicaciones al mes, estas publicaciones no satisfacían las necesidades de nuestras usuarias, ya que querían conocer cuáles eran esas actividades que realiza la Secretaría en las localidades como son las CIOM, por esta razón pasamos de publicar de 26 veces al mes a publicar 120 publicaciones al mes para que las personas estuvieran enteradas de las actividades que se realizaban. Estas acciones han llevado a que las usuarias se comuniquen con nosotros, por medio del chat para pedir más información de las

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 37 de 145

actividades, información, consultas y también han pedido ayuda y asesorías en temas de acoso, denuncias y procedimientos.

- **Instagram**

Esta es la red social con mayor crecimiento, ha logrado duplicar el número de usuarios en solo dos años. A diferencia de Facebook, Instagram no permite generar tráfico hacia el sitio web con publicaciones en su timeline, esta red social hace parte de la estrategia de mostrar por medio de fotografías las acciones que se realiza la Secretaría a todas las usuarias. En Colombia cuenta con un aproximado de 12 millones de usuarios activos.


Para el 1 de enero del 2019 la cuenta de la Secretaría contaba con 1.078 seguidores, actualmente cuenta con 2.584 personas. el 85% son mujeres y el 17% son hombres. en el mes de enero el alcance de las publicaciones lograba 642 impresiones, en la actualidad los mensajes que publicamos en el perfil logran 2.250 impresiones. en los primeros meses se realizaba un plan de publicaciones de 9 a 10 publicaciones. Actualmente realizamos un plan de publicaciones de 160 a 170 publicaciones mensuales.

- **Twitter**

La industria estima que cerca de 2.4 millones de colombianos usan esta red social, la cual se ha convertido en una red social momentáneo por medios de comunicación, campañas políticas, personajes de Gobierno, entre otros. por su comportamiento y por los seguidores que tenemos en la cuenta de Secretaría, su manejo e interacción es muy específico ya que se interactúa con los usuarios, dándoles respuesta sobre las publicaciones, incluso damos manejo a denuncias y alertas que realizan los usuarios respecto a caso de maltrato y violencia contra las mujeres, este canal nos ayuda a detectar casos que no llegan a la Línea Púrpura, y desde las redes sociales las direccionamos para que puedan contar con todo el apoyo que brinda la Secretaría a todas las mujeres.

Para el 1 de enero del 2019 el perfil de la Secretaría contaba con 12.867 seguidores actualmente cuenta con 16.387 personas. el 65% son mujeres y el 35% son hombres. en el mes de enero el alcance de las publicaciones lograba 28.200 impresiones, en la actualidad los mensajes que publicamos en el perfil logran 2.3 millones de impresiones. En los primeros meses de 2019 se realizaba un plan de publicaciones de 80 a 90 tweets. Actualmente realizamos un plan de publicaciones de 380 a 390 publicaciones mensuales.

- **YouTube**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 38 de 145

Es la segunda red social más usada en el país, más de 200 millones de vídeos se ven a diario en el país y el 78% de los usuarios buscan entretenerse a través de la plataforma. YouTube es el segundo sitio web en existencia más visitado según el ranking Alexa. El 70% de las reproducciones proviene de móviles. El 70% de los usuarios de YouTube vieron un video para aprender cómo hacer algo nuevo el año pasado. El canal de la Secretaría cuenta con 611 suscriptores, y con 1.193.650 visualizaciones el canal.


- **Secretaría Distrital de la Mujer en el territorio**

Este plan, que implica desplazar un equipo de comunicaciones a las diferentes localidades de Bogotá y realizar el cubrimiento de aquellas acciones desarrolladas por la Secretaría Distrital de la Mujer en territorio con sus las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, con el trabajo realizado por las referentas SOFIA en temas de violencias contra las mujeres, así como con las jornadas de posicionamiento de la Estrategia de Justicia de Género que han tenido un crecimiento importante y representan beneficios para las comunidades a quienes se orienta frente a los programas y servicios que presta la entidad.

La información desde la estrategia local tiene un flujo permanente y variado, por ello a través de 395 plantillas en el año, remitidas semanalmente por las funcionarias de las Casas de Igualdad de Oportunidades y por las dinamizadoras de la Estrategia de Justicia de Género se difundieron los servicios, conmemoraciones, eventos, actividades y las jornadas territoriales. Así mismo, se realizó el cubrimiento periodístico de 146 actividades desarrolladas en el territorio, en donde se generaron contenidos digitales (trinos, mensajes y textos) para las redes sociales de la Entidad y se articuló la relación directa con las profesionales del territorio (referentas, dinamizadoras, enlaces SOFIA) para la difusión en redes sociales de 763 acciones, actividades, procesos y jornadas desarrolladas en las localidades de Bogotá.

- **Comunicación estratégica y Consejo Consultivo De Mujeres**

Desde el equipo de comunicaciones de la Secretaría Distrital de la Mujer, se acompañan de manera permanente las actividades del Consejo Consultivo de Mujeres, instancia de coordinación, articulación, concertación y corresponsabilidad entre las organizaciones, grupos, redes de mujeres del Distrito Capital y la Administración Distrital, para el desarrollo de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la cual “contribuye a reconocer, garantizar y restituir los derechos de las mujeres en el sector urbano y rural”. Este espacio es un organismo de carácter consultivo, técnico y político, que representa las necesidades e intereses de las mujeres que habitan el Distrito Capital, considerando su diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, condición socioeconómica, ideologías, orientación sexual e identidad de género y las distintas tipologías de discapacidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 39 de 145

La Secretaría Distrital de la Mujer, ejerce la Secretaría Técnica del Consejo Consultivo de Mujeres desde la Subsecretaría de Políticas de Igualdad y en este sentido, es prioridad orientar diversas acciones dentro de las cuales la difusión de sus actividades y quehaceres es relevante en el enfoque de derechos de las mujeres diversas; y en la necesidad de difundir los logros de esta articulación en el marco del desarrollo de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital. El trabajo desarrollado como apoyo de esta instancia incluye el cubrimiento y difusión de los espacios y actividades que tienen relación con su esencia: Consejo Consultivo de Mujeres Ampliado, Consejo Consultivo de Mujeres Espacio Autónomo, Encuentro de Mujeres Diversas, Diálogo de Mujeres del Consejo Consultivo y Consejos Locales de Seguridad, así como mesas de coordinación y territorialización entre el Consejo Consultivo y la Secretaría Distrital de la Mujer.


Además, en los últimos meses se realizó un trabajo permanente de articulación con el Comité de Comunicaciones del Consejo Consultivo de Mujeres Espacio Autónomo y la profesional de la Subsecretaría de Políticas de Igualdad para la realización de un video, el cual se constituyera en plataforma y memoria de su quehacer; y fuera además un instrumento a través del cual se difundiera a la ciudadanía: qué es la instancia de participación, cuál es su estructura de trabajo, quiénes la conforman, cuál es su relevancia en el Distrito Capital y cuáles han sido sus logros principales en los últimos años.

Así mismo, se publicaron en la página Web de la entidad notas correspondientes al trabajo y los logros del Consejo Consultivo de Mujeres; y se diseñaron piezas especiales para la difusión de sus actividades, señalando que la Secretaría Distrital de la Mujer reconoció de manera especial el trabajo que se desarrolló con esta instancia y el enriquecimiento en la articulación para el desarrollo, consolidación y ejecución de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Igualmente, se desarrolló un taller de redes de comunicación para que las Consejeras Consultivas ampliaran sus saberes y memoraran sus publicaciones en redes sociales, actividad que fue productiva y recibió reconocimiento por su pertinencia y claridad en la información.


2.1.3.5 Proyecto de inversión 1068. Bogotá territorio seguro y sin violencias contra las mujeres

El objetivo del proyecto es “Implementar el Sistema, Orgánico, Funcional, Integral y Articulador SOFIA para la garantía del derecho a una vida libre de violencias y la seguridad para las mujeres, en el ámbito público y privado, fortaleciendo la coordinación interinstitucional para el desarrollo de estrategias de prevención, atención y protección integral que conduzcan al restablecimiento de sus derechos”.

El avance físico de las metas establecidas con corte a 31 de diciembre de 2019 es el siguiente:


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 40 de 145

META PROYECTO	TIPO.	2016	2017	2018	2019	TOTAL		
		%	%	%	%	Prog	Ejec	%
Atender 29.000 mujeres víctima de violencias a través de la Oferta institucional de la SDMujer.	Suma	86,8%	188,5%	122,7%	113,2%	29.000	27.928	96,3%
Capacitar 14.000 servidoras y servidores profesionales en derecho en temáticas de mujer y género.	Suma	89%	4,66%	11,7%	104,9%	14.000	14.674	104,81%
Implementar 1 proceso de fortalecimiento de capacidades de servidores y servidoras con responsabilidad en la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y lucha contra el machismo.	Constante	100%	100%	100%	100%	1		80%
Brindar un lineamiento técnico en la formación del 100% de los servidores y servidoras de entidades distritales con competencia en prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres.	Constante	100%	76%	100%	100%	1		75,2%
Realizar 1 proceso de fortalecimiento y seguimiento a la implementación del SOFIA	Constante	100%	100%	100%	100%	1		80%
Realizar 50.000 atenciones a mujeres a través de la Línea Púrpura	Suma	48,5%	116,2%	110,8%	100%	50.000	46.807	93,61%
Proteger 4.450 personas (mujeres víctimas de violencia y personas a cargo) a través de	Suma	112%	167,6%	94,3%	90,3%	4.450	3.741	84,07%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER						Código: Documento en prueba	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						Versión: 01	
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN						Fecha de Emisión:	
							Página 41 de 145	

Casas Refugio, de manera integral.								
Realizar 5241 Orientaciones Y Asesorías Jurídicas A Través De Escenarios De Fiscalías (Capif, Cavif Y Caivas) Y Casas De Justicia	Suma	78,29%	112,5%	0	0	5.241	5.241	100%
Representar 327 Casos Jurídicamente, De Violencias Contra Las Mujeres En El Distrito Capital	Suma	76%	129,6%	0	0	327	327	100%
Diseñar e implementar 1 protocolo de atención a mujeres víctimas de violencias en el Sistema Transmilenio	Constante	0%	100%	100%	100%	1		68,75%
Sesionar 20 Consejos Locales de Seguridad para las mujeres de manera continua	Constante	100%	100%	100%	100%	20	20	100%
Implementar 20 planes Locales de Seguridad para las Mujeres a través de la dinamización de acciones.	Constante	100%	100%	100%	100%	20	20	100%
Operar 1 sistema Integrado de Medición Oficial de las Violencias contra las mujeres en el DC	Constante	0%	75%	100%	100%	1		68,75%
Diseñar e implementar 1 campaña de prevención de las violencias ejercidas en el espacio público contra las mujeres en su diversidad.	Constante	100%	45%	50%	100%	1		48,75%

Los detalles de los logros, fortalezas y desafíos liderados desde este proyecto de inversión se encuentran consignados en el documento Anexo 5, “Balance Estratégico de la Secretaría Distrital de la Mujer”, insumo entregado durante el proceso de empalme celebrado en el mes de noviembre de 2019 con el equipo del gobierno distrital 2020-2024. A su vez, para el caso del proyecto de inversión 1068, se prepararon unos documentos adicionales que pueden ser consultados los documentos Anexo 6, “Duplas

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 42 de 145

de Atención Psicosocial”; Anexo 7 “Estrategia Trata y AAQ”; Anexo 8 “Identificación de Barreras”; Anexo 9 “Sistematización proceso seguridad para las mujeres y Sofia Local 2016-2020 ”; y Anexo 10 “Sofia en Bogotá”.

Ahora, es pertinente anotar que más allá de asuntos procedimentales y de necesarios ajustes en términos administrativos, el Sistema SOFIA se fue posicionando como la estrategia central a través de la cual la Administración Distrital en su conjunto se articula para la protección integral a las mujeres víctimas de violencias en el espacio público y privado.

Sin embargo su posicionamiento también ha requerido ponerse a tono con nuevas comprensiones y abordajes lo cual requería considerar, por ejemplo, que un grupo importante de experiencias promisorias en materia jurídica, han demostrado que el examen y reforma periódica de las normas sobre violencias contra las mujeres constituye una buena práctica que mejora su aplicabilidad y eficacia, en tanto permite responder a la comprensión obtenida de la aplicación de las mismas, así como a la evolución de su base jurídica y de conocimientos.¹


El papel del sistema SOFIA en el andamiaje institucional es cada vez más estratégico pues es la herramienta a través de la cual se dispone en términos de ciudad de todo lo atinente a la prevención, atención, protección y seguimiento de las violencias contra las mujeres, en diálogo permanente con la política pública de mujeres y equidad de género.

Un primer proceso que vale la pena reseñar dentro del avance del sistema Sofia tiene que ver con el posicionamiento de los **Consejos Locales de Seguridad**, en el entendido que son espacios que permiten tener una mirada más cercana y territorializada, a efectos de prever y caracterizar las estrategias mediante las cuales se abordan las violencias contra las mujeres en dichos entornos.

A través de estos espacios se busca identificar las principales problemáticas que enfrentan las mujeres en términos de inseguridad (hechos y percepciones) a fin de avanzar en ejercicios diagnósticos que permitan disponer de mecanismos y ofertas institucionales acordes con las particularidades y características que arrojan tales ejercicios.


Si bien en términos institucionales estamos hablando de un proceso relativamente nuevo que aún está en fase de posicionamiento y que requiere mayores niveles de apropiación, es altamente destacable que se esté identificando la necesidad de hacer una lectura diferencial sobre los temas de seguridad referidos a las mujeres y a los tipos de violencias a las que se enfrentan en las localidades.

¹ En: “Lineamientos técnicos y operativos del Sistema SOFIA. Documento de trabajo. Secretaría Distrital de la Mujer. Dirección de Eliminación de Violencias contra las mujeres y acceso a la justicia. Bogotá 2019.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 43 de 145

Dentro del proceso de los Consejos Locales de Seguridad, **se logró la concertación e implementación de 20 planes locales de seguridad para las mujeres** orientados al reconocimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y a la prevención de las violencias tanto en el espacio público como privado, en el marco de las siguientes líneas de acción:

- Recuperación física y resignificación simbólica de lugares inseguros en el espacio público para las mujeres: involucró acciones como la referenciación y priorización de lugares que generan percepciones de inseguridad para las mujeres, la intervención y recuperación física de los mismos, el desarrollo eventos de reapropiación y el diseño e implementación de estrategias para garantizar la sostenibilidad de los espacios recuperados social y físicamente.
- Diseño, implementación y evaluación de estrategias de formación y comunicación que garanticen el uso goce y apropiación de los espacios públicos por parte de las mujeres: implicó la activación y seguimiento a rutas, guías y protocolos para la atención de mujeres víctimas de violencias en el espacio público, el desarrollo de estrategias de comunicación para la prevención de las violencias contra las mujeres y el desarrollo de procesos de sensibilización y formación para la prevención de violencias contra las mujeres.
- Articulación interinstitucional para el diseño e implementación de estrategias que aporten a la disminución de hechos, percepciones de inseguridad y violencias contra las mujeres en los entornos educativos: que involucra acciones como aplicar y hacer seguimiento a rutas de atención a mujeres víctimas de violencias en las instituciones educativas y sus entornos, recuperar y reapropiar física, social y simbólicamente los entornos educativos inseguros para las mujeres e implementar proyectos, programas y/o actividades, orientados a la eliminación de las violencias contra las mujeres con la comunidad educativa.
- Fortalecimiento de la capacidad institucional para la respuesta a casos de violencias contra las mujeres en ámbito privado que se centró en el desarrollo de acciones de coordinación interinstitucional para el cumplimiento del principio de la debida diligencia de las entidades que operan en el territorio en los casos de violencias contra las mujeres, la formación y cualificación de servidoras y servidores con presencia en el territorio local y la validación y actualización de la de protocolos, guías, e instrumentos empleados en las entidades locales, con la legislación vigente y el enfoque de derechos de las mujeres.
- Diseño, implementación y evaluación de estrategias de empoderamiento de las mujeres y el reconocimiento social e institucional de su autonomía, en el marco de esta estrategia la Secretaría

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 44 de 145

Distrital de la Mujer realizó jornadas de sensibilización, talleres y seminarios centrados en la prevención de las violencias contra las mujeres.


- Diseño e implementación de estrategias que permitan la identificación y caracterización del feminicidio: se desarrollaron acciones orientadas a fortalecer el análisis y seguimiento al feminicidio en el ámbito local, con acciones como el análisis y seguimiento del feminicidio en el ámbito local, articulado a las instancias y espacios del orden distrital y la coordinación interinstitucional para la identificación y prevención de posibles casos de feminicidio, aplicando el principio de la debida diligencia de las entidades.

En el marco de esta línea de acción, resulta relevante resaltar los siguientes resultados: i. Consolidación de mesas interinstitucionales de acceso a la justicia, en las zonas centro y sur, con la participación de la Secretaría Distrital de la Mujer, la Fiscalía General de Nación, las Comisarías de Familia, entre otras entidades con presencia local. ii. Canalización y enlace de contacto con sobrevivientes de feminicidio y familiares de víctimas de feminicidio.

- ✓ Otro proceso fundamental a tener en cuenta es el que se realiza mediante la **Línea Púrpura Distrital - Mujeres que Escuchan Mujeres** que brinda atención telefónica a través de un equipo profesional interdisciplinario (psicólogas, trabajadoras sociales, enfermeras y abogada) en casos relacionados con:
 - ✓ Violencias cometidas contra las mujeres que tengan lugar tanto en ámbito privado como público
 - ✓ Información y orientación sobre la oferta institucional con competencias en la garantía de los derechos de las mujeres.
 - ✓ Información sobre servicios de la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría de Salud en materia de derechos de las mujeres.
 - ✓ Asesoría en salud a mujeres gestantes y lactantes.
 - ✓ Información sobre derechos sexuales y reproductivos.

A través de la línea y de procesos de escucha activa, se brinda orientación e información, primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis, atención psicosocial y seguimientos (en casos con posible riesgo de feminicidio).

La posibilidad de las mujeres para comunicarse camino al trabajo, en el transporte público, antes de salir de su casa o, incluso, encerrarse en un espacio que genere tranquilidad para conversar a altas horas de la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 45 de 145

noche, ha sido una oportunidad que reconoce los tiempos y las dinámicas de las mujeres, relacionadas en muchos de los casos con los roles sociales tradicionalmente asignado a las mismas.

La Línea constituye una experiencia piloto para el Distrito en la atención psicosocial telefónica para mujeres víctimas de violencias o familiares de mujeres víctimas de violencias. En ese sentido y entre otros aspectos, logra avanzar en la prevención del feminicidio y en posibles retaliaciones cuando ya ha existido la tentativa.

Su operación ha sido posible a través de un ejercicio de articulación con otros equipos de la Secretaría Distrital de la Mujer como las duplas de acompañamiento psicosocial, el de profesionales enlaces del SOFIA en lo local, las Casas Refugio, la Estrategia de Justicia de Género, las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y la Casa de Todas, entre otros.²


A partir de noviembre de 2019 se fortaleció la plataforma tecnológica en la que opera la línea, mejora que permite actualmente:

- Tener un menú automático de respuesta que conecta a las mujeres de manera directa a la línea 123 si su vida está en riesgo.
- Dejar un mensaje de voz si las profesionales a cargo no tienen disponibilidad inmediata de contestar la llamada.
- Transferir a las mujeres a la línea 155 si la llamada proviene fuera de la ciudad.
- Generar estadísticas diarias, semanales o mensuales que permiten determinar las llamadas efectivamente recibidas, las llamadas en cola, las llamadas abandonadas, la frecuencia en que el servicio tiene una mayor demanda, y la duración promedio de las llamadas.
-

En la actualidad y por los esfuerzos realizados bajo el mando de la administración. “Bogotá mejor para todos”, la línea paso de atender de **8 a 24 horas, todos los días del año.**

- ✓ Además, en el distrito capital se ha venido implementando el modelo de **Casa Refugio** en el marco del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, atendiendo a la Ley 1257 de 2008 y al Acuerdo Distrital No 631 de 2015, (por medio del cual se institucionalizan dichas Casas).

² Tomado de: “*acercamiento a las narrativas*. La línea púrpura distrital. Mujeres escuchan Mujeres. Documento de trabajo Sistema Violeta. 2019.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 46 de 145

Las casas refugio (actualmente se cuenta con cinco) están a cargo de la Secretaría Distrital de la Mujer y de la Dirección de Eliminación de Violencias contra las mujeres y acceso a la justicia. Como acción afirmativa y en cumplimiento de medidas de protección, estos espacios brindan a mujeres víctimas de violencias en el ámbito familiar y en medio del conflicto armado una atención integral de restablecimiento emocional y de derechos, para lo cual el acompañamiento psicosocial y jurídico resultan siendo fundamentales.

Son lugares dignos y seguros para vivir temporalmente (hasta por cuatro meses) que cubren las necesidades básicas de alojamiento alimentación y transporte de las mujeres víctimas de las diferentes formas y tipos de violencia, junto con sus hijas e hijos si los tienen.


El andamiaje que venimos reseñando, se encuentra articulado con otros procesos y estrategias que comparativamente posicionan al Distrito en un lugar destacado, al disponer de una plataforma institucional más robusta que - aún con limitaciones- ha logrado ganar mayor presencia programática y política por efecto de compromisos de ciudad cada vez más explícitos con la prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres.

En esa vía podemos destacar:

- ✓ **El esquema de Duplas de Atención Psicosocial**, cuya labor se fundamenta en llevar la institución a los espacios cotidianos de las mujeres (hogar, trabajo o zonas que les resulten cómodas y seguras o de fácil acceso para recibir la atención). En ese sentido su principal fortaleza reside en que las atenciones se realizan in situ, lo cual garantiza un proceso de escucha y relacionamiento directo que permite comprender de mejor manera las realidades y los relatos de las mujeres, así como la de sus redes familiares más próximas.

Las duplas, como equipo de atención psicosocial presencial tiene también el propósito de contribuir al mejoramiento de la capacidad de respuesta y la activación de rutas institucionales, en lo que respecta a la atención integral de mujeres mayores de 18 años, víctimas de violencias en la ciudad de Bogotá.

La capacidad móvil de la estrategia es su principal fortaleza, pues garantiza una cobertura de ciudad que se convierte en pieza clave para cualquier abordaje institucional, dado que se solventa a partir de la propia demanda que las mujeres realizan en las diversas localidades. Dada su presencia móvil y su atención integral de carácter interdisciplinario, mediante la estrategia se accede a toda la gama de violencias que

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 47 de 145

se ejercen contra las mujeres en la ciudad, incluso las menos visibles pero que tienen afectaciones psicosociales muy fuertes para ellas.³

- ✓ **Estrategia contra el delito de trata de personas y ataques con agentes químicos contra mujeres.** Si bien la Secretaría Distrital de la Mujer no tiene la competencia directa respecto a la atención de estos dos delitos, a través de compromiso político para afrontarla, se configuro la estrategia en la idea de ganar una mayor comprensión interinstitucional al respecto, así como de ampliar las perspectivas de abordaje y atención teniendo como eje el enfoque de género. En ese sentido, desde la estrategia se ha liderado la reflexión y el análisis acerca de estas violencias exacerbadas, en tanto son otras formas extremas de ejercer poder sobre los cuerpos de las mujeres.

Como apuesta de la ciudad adoptada por la Secretaría Distrital de la Mujer y la Dirección de Eliminación de las Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, se ha buscado incidir en la agenda normativa y en los ejercicios de formulación y ajuste de políticas públicas relacionadas. De igual manera se tienen dispuestos algunos mecanismos que permitan la activación de rutas, el seguimiento a casos y la identificación de barreras de atención para las víctimas de cada uno de los delitos.


Por efecto de las diversas acciones que se implementan desde la Estrategia, se ha logrado evitar ataques con agentes químicos y detener circuitos de trata de personas, dado que las acciones de prevención están pensadas desde la identificación de alertas tempranas y factores de riesgo en contextos específicos.

- ✓ **El Mecanismo de Atención Intermedio (MAI) de violencias contra las mujeres en ámbitos diferentes al familiar en Bogotá,** tiene la tarea de aportar a un territorio más seguro para las mujeres. El Mecanismo se sustenta en el reconocimiento de las violencias en ámbitos diferentes al familiar, lo que incluye el ámbito comunitario, y de la necesidad de brindar información, asesoramiento, acompañamiento, orientación a las mujeres víctimas de este tipo de violencias, tanto jurídico como psicosocial.

La importancia del MAI radica en la necesidad de acompañamiento reforzado para mujeres víctimas de violencias fuera del ámbito familiar en la ciudad de Bogotá, que encontraban barreras de acceso a la oferta institucional y la necesidad de adecuar los servicios de orientación y asesoramiento que son de competencia de la Alcaldía de Bogotá en los casos de violencia contra las mujeres.

El principal resultado del MAI es haber logrado trabajo articulado intersectorial para atender mujeres víctimas de violencia fuera del ámbito familiar. Adicionalmente se destaca el aporte del Mecanismo en:

³ Tomado de: “Matriz cualitativa – sistematización de fortalezas, logros y retos programáticos” Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia. Documento de trabajo. 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 48 de 145

- ✓ Promoción de la valoración del riesgo de la mujer víctima.
- ✓ Solicitudes de medida de protección.
- ✓ Impulso y avance en la investigación penal.
- ✓ Disminución de la violencia institucional.
- ✓ Acciones a nivel psicosocial que generan consecuencias positivas en la vida de las mujeres.⁴
- ✓ **El Protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte público en Bogotá** parte del reconocimiento de la problemática y la necesidad de atender las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte desde en el marco normativo y de las políticas públicas dirigidas a la garantía de los derechos de las mujeres en la ciudad.

Su objetivo general es contribuir a la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el transporte y espacio público de Bogotá, a través de la coordinación y articulación de acciones intersectoriales e institucionales, desde el enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y diferencial en el marco de la Política Pública Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital.


En este sentido, el Protocolo está dirigido a construir formas de prevención, atención y sanción ante el acoso de tipo sexual físico, sexual verbal y sexual no verbal del que pueden ser víctimas las mujeres en los contextos de movilidad independiente de la relación entre agresor y víctima. El carácter y la connotación sexual de estas modalidades de violencias que afectan a las mujeres son los que configuran el acoso sexual en el espacio y transporte público objeto de esta iniciativa de alcance distrital.⁵

En ese marco y en una apuesta centrada en el cambio cultural se formula la campaña distrital “Me nuevo Segura” como una forma de prevenir y activar la atención ante estas formas de violencia en la ciudad.

- ✓ **Sistema Violeta.** En la actualidad la Secretaría Distrital de la Mujer ha dispuesto tanto de presupuesto de inversión como de talento humano para garantizar la creación del Sistema Distrital

⁴ Tomado de: “Balance Mecanismo de Atención Intermedio. Convenio 727 de 2018”. Secretaría Distrital de la Mujer. Dirección de Eliminación de Violencias contra las mujeres y Acceso a la Justicia. Documento de trabajo. 2019.

⁵ Tomado de: “Acoso sexual callejero: protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte público en Bogotá” Secretaría Distrital de la Mujer. Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia. Documento de trabajo. 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 49 de 145


de Registro e Información Integral de Violencia de Género, denominado Sistema Violeta, dispuesto mediante el Acuerdo Distrital 677 de 2017. El objeto central de dicho sistema es generar información de calidad sobre la respuesta institucional al fenómeno de las violencias contra las mujeres para informar y retroalimentar la formulación e implementación de la política pública de mujeres y equidad de género.

Se destaca el ejercicio realizado mediante la publicación y socialización del documento aquí reseñado denominado “Análisis de las Violencias a Partir de las Narrativas de las Mujeres” elaborado en el marco del proceso que realiza la Línea Púrpura Distrital – Mujeres que escuchan mujeres- y cuyo propósito fue el de analizar la información cualitativa producida entre los años 2015 y 2018 por los equipos de la Dirección de Eliminación de Violencias y Acceso a la Justicia de la Secretaría Distrital de la Mujer, con miras a aportar información para el desarrollo del Sistema Distrital de Registro e Información Integral de Violencia de Género - Violeta.


Asimismo, se ha avanzado en el desarrollo de estrategias orientadas a la formación de servidores y servidoras, así como al fortalecimiento de capacidades para el cumplimiento de sus competencias en la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. Entre las estrategias desarrolladas, se destacan las siguientes:⁶

- Actualización del ABC sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias que contiene los conceptos básicos para la comprensión de este derecho, los principales mitos e imaginarios que justifican y naturalizan las violencias contra las mujeres, las alternativas para la protección de los derechos de las mujeres en riesgo o víctimas de violencias y las pautas para una atención digna e integral.
- Desarrollo de la Guía técnica “El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: Herramientas prácticas”, como aporte fundamental para los procesos de formación y capacitación dirigidos a los servidores y las servidoras de entidades distritales con competencia en prevención, atención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres. Esta Guía constituye un aporte para: (i) los procesos de cualificación del personal que interviene directamente en los procesos de prevención y atención, (ii) la revisión y el ajuste de protocolos, guías e instrumentos que orientan el quehacer de cada entidad y (iii) la adopción de mecanismos de seguimiento a los avances efectivos en el mejoramiento de rutas y servicios en el Distrito Capital.

⁶ Tomado de: Informe Anual sobre la implementación del sistema SOFIA en el marco del cumplimiento del Acuerdo Distrital 703 de 2018. Secretaría Distrital de la Mujer. Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia. Marzo 2019.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 50 de 145

- Puesta en marcha del curso virtual “El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: Herramientas prácticas para su reconocimiento y garantía”, con una duración de 40 horas. Este curso virtual fue realizado por más de 11000 servidoras y servidores en todo el Distrito.
- Concertación e implementación de planes distritales de fortalecimiento institucional, en el marco del plan de acción 2018 de la Mesa de Trabajo del Sistema SOFIA, para cualificar la respuesta en materia de protección integral a las mujeres en riesgo de feminicidio, con entidades del orden distrital y nacional, entre los que se destaca la formulación de un módulo específico en el programa básico de formación para el personal de operación de la Línea 123, orientado al fortalecimiento de las capacidades para el registro y la atención de incidentes de violencias contra las mujeres.
- Impulso de una estrategia de coordinación, al interior de la Secretaría Distrital de la Mujer, para afinar criterios en materia de detección del riesgo de feminicidio y activación de la ruta integral para la atención de las mujeres.
- Desarrollo de un ejercicio interinstitucional de análisis e intercambio, orientado a la unificación de criterios para la valoración de riesgo de feminicidio, con participación de la Defensoría del Pueblo, la Fiscalía General de la Nación, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, la Personería de Bogotá, la Policía Metropolitana de Bogotá, la Secretaría Distrital de Gobierno, la Secretaría Distrital de Integración Social, la Secretaría Distrital de la Mujer, la Secretaría Distrital de Salud, y la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- En materia de atención y protección y en el marco de la implementación del Sistema SOFIA, la Secretaría Distrital de la Mujer, así como las demás entidades de la Administración Distrital con competencias en la atención y protección de las mujeres víctimas de violencia, han avanzado en las siguientes acciones, orientadas a garantizar a las mujeres una respuesta integral, oportuna y efectiva, en cumplimiento del principio de debida diligencia:
 - Construcción interinstitucional de la Ruta Única de Atención para las mujeres víctimas de violencias y en riesgo de feminicidio señalada en el Acuerdo 676 de 201720, como estrategia del Distrito para prevenir la materialización del delito de feminicidio y cualquier expresión de violencia física, psicológica, sexual o económica contra las mujeres. La ruta única parte del reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos e informa a las ciudadanas sobre las entidades del orden nacional y distrital a las que pueden acudir en toda la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 51 de 145

ciudad para solicitar orientación, atención en salud, medidas de protección y acceder a la justicia en caso de ser víctimas de violencias o si su vida está en riesgo.

- Validación, en el marco del Comité Distrital de Convivencia Escolar, de la segunda versión del protocolo de atención para situaciones de presunta violencia contra niñas, adolescentes y mujeres por razones de género, instrumento de la Ruta de Atención Integral que establece la Ley 1620 de 2013. Este documento contiene un conjunto de pautas para orientar el accionar de los establecimientos educativos que identifiquen o conozcan situaciones de amenaza o vulneración de los derechos de las niñas, adolescentes y mujeres de la comunidad educativa; asimismo, contempla acciones para la articulación con las entidades del orden distrital y nacional que tienen competencia en la atención integral y el restablecimiento de derechos de las mujeres víctimas de violencias.


De igual manera debemos destacar el trabajo que se realizó a efectos de expedir los lineamientos técnicos y operativos del Sistema SOFIA (**Resolución 473 de 2019**), de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4 del Acuerdo 703 de 2018 expedido por del Concejo de Bogotá.

Con el fin de cumplir este mandato y teniendo como marco el desarrollo normativo internacional, nacional y distrital del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, la Dirección de Eliminación de Violencias y Acceso a la Justicia de la Secretaría Distrital de la Mujer, avanzó en la expedición de una resolución que recoge un grupo importante de orientaciones que deben ser implementadas por los sectores, entidades y organismos responsables de la puesta en marcha del Sistema SOFIA en materia de prevención, atención, protección y sanción.

Se trata de un instrumento que por el camino recorrido, busca precisar en términos de instancias, funciones y mecanismos, las orientaciones estratégicas que permitan una mejor convergencia institucional, en aras de garantizar una atención más integral, así como de adecuar una oferta institucional que consulte las realidades de las mujeres en los territorios.

No obstante, a continuación, se destacan algunos logros asociados a esta gestión:


- Se implementó un proceso de fortalecimiento a servidores y servidoras de entidades distritales con competencia en prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 52 de 145

formas de violencia contra las mujeres a través de la creación de instrumentos como: i. La “Guía técnica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias” remitida a todos los sectores de la Administración Distrital para orientar los procesos de fortalecimiento de capacidades, se adelantaron jornadas de sensibilización, orientadas a prevenir todas las formas de violencias contra las mujeres y a fortalecer la atención de casos de mujeres que han sido víctimas de este tipo de vulneraciones, ii. la creación de la Ruta única para la atención de mujeres víctimas de violencias y en riesgo de feminicidio⁷, iii. la validación e implementación del Protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte público, ii. la consolidación de una estrategia contra los delitos de trata de personas y ataques con agentes químicos, fundamental para orientar técnicamente el abordaje de estos delitos con enfoque de género, iii. El curso virtual y presencial sobre el derecho a una vida libre de violencias dirigido a servidores y servidoras profesionales en temáticas de mujer y género, proporcionándoles herramientas prácticas para el ejercicio de sus competencias.

- Se avanzó en el fortalecimiento de una estrategia articulada de atención a mujeres víctima de violencias que, a partir de ejercicios de orientación, atención psicosocial y activación de rutas, favoreció el reconocimiento del derecho a una vida libre de violencias por parte de las mujeres y fortaleció sus ejercicios de exigibilidad frente al mismo, así como su confianza en la institucionalidad, a través de las estrategias de: Línea Púrpura, Duplas de atención psicosocial y la Estrategia contra los delitos de trata de personas, ataques con agentes químicos, el Mecanismos de Atención Intermedia y Casas Refugio, para mujeres víctimas de violencias intrafamiliar (Ley 1257 de 2008) y en el marco del conflicto armado (Ley 1448 de 2011)
- Se posicionó una estrategia Distrital para la promoción de la seguridad de las mujeres en los espacios públicos, a través de la formulación de veinte (20) Planes Locales de Seguridad para las Mujeres –y la creación de veinte (20) Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres de ahí que dichos espacios y ejercicios de participación haya sido señalados por la Unión Iberoamericana de Municipalidades en el año 2018, como buena práctica a nivel internacional, cuya apuesta de construcción colectiva puede ser replicada como experiencia en otras ciudades y contextos. Diseño de un Protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte público se destaca la puesta en marcha del Mecanismo de Atención Intermedia.

⁷ Acuerdo No 676 de 15 de junio de 2017, “Por el cual se establecen lineamientos para prevenir la violencia basada en género y el feminicidio en Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones”

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 53 de 145

Principales beneficios obtenidos entre el 2016 y el 2019 en la Dirección de Eliminación de Violencias y Acceso a la Justicia

- **Herramientas para los y las servidoras públicos**

A partir de las estrategias adelantadas por la Dirección de Eliminación de Violencias los servidores y servidoras de entidades del orden local, distrital y nacional con competencias en la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, cuentan con las herramientas conceptuales y normativas en materia de prevención, atención, protección, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres.


- **Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencias -SOFIA-**

El Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencias -SOFIA- se posicionó como la estrategia articulada y coordinada de la Administración Distrital en torno a la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en el espacio público y privado.

- **Ruta Única para la Atención de Mujeres Víctimas de Violencias y en Riesgo de Femicidio**

Las mujeres cuentan con la Ruta Única para la Atención de Mujeres Víctimas de Violencias y en Riesgo de Femicidios y el protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte público como instrumentos de articulación interinstitucional que consolidan información frente a las alternativas a las que tienen derecho a acceder las mujeres víctimas de violencias en diferentes ámbitos. Se cuenta con un Sistema Integrado de Medición Oficial de las Violencias contra las Mujeres en el Distrito Capital – Violeta-, el cual posibilita consolidar y analizar información frente a las violencias contra las mujeres. Las mujeres en riesgo o víctimas de violencias cuentan con una estrategia articulada de atención a partir de ejercicios de orientación, atención psicosocial, activación de rutas y protección integral a través de las Casas Refugio, favoreciendo el reconocimiento del derecho a una vida libre de violencias, y se afianzando la confianza en la institucionalidad.

⁸ Acuerdo No 676 de 15 de junio de 2017, “Por el cual se establecen lineamientos para prevenir la violencia basada en género y el feminicidio en Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones”

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 54 de 145

2.1.3.6 Proyecto de inversión 7531. Fortalecimiento de la Estrategia Justicia de Género (en adelante EIJG)

El objetivo del proyecto es “Fortalecer la Estrategia de Justicia de Género mediante el litigio desde el enfoque de derechos de las mujeres, género y diferencial y la representación judicial especializada, en aras del restablecimiento de derechos de las mujeres del D.C”. El avance físico de las metas establecidas con corte a 31 de diciembre de 2019 es el siguiente:

META PROYECTO	TIPO.	2018	2019	TOTAL
		%	%	%
Realizar 38.759 orientaciones y asesorías jurídicas a través de escenarios fiscalías (CAPIF, CAVIF, y CAIVAS) y casas de justicia.	Suma	141,57%	99,78%	92,80%
Representar 973 casos de violencias contra las mujeres en el Distrito Capital.	Suma	146,26%	96,91%	90,96%


Es importante resaltar que en el año 2019, se reprogramaron las dos metas asociadas al Proyecto de Inversión No. 7531, así:

1. “Realizar 38.759 orientaciones y asesorías jurídicas a través de escenarios de fiscalías (CAPIV, CAVIF y CAIVAS) y Casas de Justicia”
2. “Representar 973 casos de violencias contra las mujeres en el Distrito Capital”

Los detalles de los logros, fortalezas y desafíos liderados desde este proyecto de inversión se encuentran consignados en el documento Anexo 5, “Balance Estratégico de la Secretaría Distrital de la Mujer”, insumo entregado durante el proceso de empalme celebrado en el mes de noviembre de 2019 con el equipo del gobierno distrital 2020-2024.

No obstante, a continuación, se destacan algunos logros asociados a esta gestión:

- Para cumplir con las metas del Plan de Desarrollo frente a orientaciones, asesorías y representaciones, en la vigencia 2019 se contrataron 4 profesionales del derecho para atender la demanda de las ciudadanas en el espacio del CAPIV y una profesional en el espacio del CAIVAS y CAVIF, **escenarios dispuestos por la Fiscalía General de la Nación** en virtud de convenio de cooperación celebrado con esa Entidad. El informe cualitativo de las atenciones realizadas en

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 55 de 145

estos espacios se refleja en la siguiente tabla:

Espacios Institucionales de la FGN donde hace presencia la EJG	Total, de Asesorías	Total, de orientaciones	Total, atenciones
CAIVAS	755	21	776
CAPIV	3278	515	3793
CAVIF	12	0	12

Así mismo, considerando la importancia de la presencia de la Secretaría en los escenarios mencionados previamente dada la alta afluencia de ciudadanas y demanda en materia de atención, el 14 de noviembre de 2019 se celebró nuevo convenio con la Fiscalía General de la Nación correspondiente al No. 426, con un plazo de ejecución de cinco (5) años contados a partir de su perfeccionamiento. De esta manera, se busca garantizar el acceso a más mujeres víctimas de violencias a los servicios de orientación y asesoría jurídica con enfoques de derechos humanos, género y diferencial.

- Convenio celebrado con la Secretaria Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia**


En lo que respecta al convenio No. 1029 de 2018 celebrado con la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, se destaca que permitió que la Secretaría de la Mujer designara en ocho (8) de doce (12) Casas de Justicia las profesionales necesarias de la EJG para atender las demandas de las ciudadanas en estos espacios y se articularan con las demás instituciones presentes para cumplir con las rutas dispuestas para la ciudadanía, específicamente para las mujeres. Este ejercicio de priorización y de organización del equipo de la EJG en las Casas de Justicia se llevo a cabo en el mes de febrero del año 2019. Este ejercicio se complementó con las gestiones interinstitucionales en las que la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia contrato 5 profesionales para el CRI (Centro de Recepción e Identificación) Mujer como parte de su estrategia de transversalización. Las profesionales de la EJG tienen presencia en las siguientes localidades: Ciudad Bolívar, Bosa, Kennedy, Usme, Barrios Unidos, Fontibón, Usaquén y Suba.

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 56 de 145

CASAS DE JUSTICIA- CONVENIO- SECRETARÍA DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA y SDMUJER. 2019	No de Asesorías jurídicas	No de Orientaciones jurídicas	Total, atenciones 2019.
Casas de Justicia - Barrios Unidos	474	857	1.331
Casas de Justicia - Bosa	430	652	1.082
Casas de Justicia - Chapinero	18	8	26
Casas de Justicia - Ciudad Bolívar	1.447	727	2.174
Casas de Justicia - Engativá	54	21	75
Casas de Justicia - Fontibón	626	152	778
Casas de Justicia - Kennedy	911	98	1.009
Casas de Justicia - Los Mártires	35	37	72
Casas de Justicia - San Cristóbal	24	22	46
Casas de Justicia - Satélite de Suba	10	25	35
Casas de Justicia - Suba- La Campiña	232	420	652
Casas de Justicia - Usaquén	996	84	1.080
Casas de Justicia - Usme	581	326	907
Total	5.838	3.429	9.267

- **Jornadas Territoriales de Atención.**

Como mecanismo para ampliar la cobertura de la EJG en todo el territorio, a partir del mes de octubre de 2018 se empezaron a desarrollar Jornadas Territoriales de Atención. El propósito de esta nueva forma de operar la Estrategia consistía en que más mujeres conocieran la oferta de servicios institucional en materia de atención socio jurídica que contribuye a disminuir las brechas de acceso a la administración de justicia, a su empoderamiento y al reconocimiento y restablecimiento de sus derechos. De esta manera, fue posible acceder a zonas de las localidades y barrios donde no se llegaba regularmente por diversos factores como el desconocimiento de los servicios gratuitos, las distancias, las razones económicas individuales de los grupos de mujeres que carecen de recursos para sus movilizaciones y por habitar zonas aisladas o catalogadas por la sociedad como peligrosas.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 57 de 145

Dado el éxito de las jornadas en el pilotaje desarrollado en el 2018, desde el inicio de la vigencia 2019 se desarrollaron las jornadas territoriales de manera consecutiva priorizando las localidades con altos índices de violencias contra las mujeres, según estadísticas del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses- INMLCF-. De acuerdo con lo anterior, se destacan las jornadas territoriales como una fortaleza de la EJG en su componente de Litigio de Género y Justicia Integral. Entre octubre y diciembre de 2018, se llevaron a cabo 21 jornadas territoriales donde abogadas, psicólogas y profesionales dinamizadoras de la Entidad, se trasladaron al territorio para escuchar a las mujeres, orientarlas, asesorarlas de manera inmediata y brindarles información sobre la oferta institucional y la ruta de atención.

Jornadas territoriales de la EJG 2018: Informe de octubre a 31 diciembre		
LOCALIDAD	No de ATENCIONES	No de JORNADAS REALIZADAS
ENGATIVA	416	4
KENNEDY	361	4
CIUDAD BOLIVAR	284	3
BOSA	221	2
SAN CRISTOBAL	234	2
TUNJUELITO	230	2
BARRIOS UNIDOS	23	1
FONTIBON	298	1
SANTA FE	7	1
CHAPINERO	104	1
TOTALES	2178	21

Para el año 2019, con corte a 31 de diciembre de 2019, se realizaron 115 jornadas en 16 localidades. Esto arroja un total de 6.031 atenciones entre orientaciones y asesorías jurídicas así:


LOCALIDADES	ESPACIOS ARTICULADOS Y CONCERTADOS	NO DE JORNADAS REALIZADAS.
SAN CRISTÓBAL	CDC LA VICTORIA-CAD SAN CRITOBAL	2
USME	USME CASA DE LA CULTURA -JAL-	3

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 58 de 145

BOSA	CASA DE LA PARTICIPACION DE BOSA-CLAV -CENTRO COMERCIAL GRAN PLAZA- SUPERCAD-GRAN PLAZA FUNDACIONAL-PARQUE POVENIR- Y CASA DE JUSTICIA DE BOSA.	8
KENNEDY	SALON COMUNAL ALMENAR, CDC BELLAVISTA, CLAV PATIO BONITO (2), CDC TIMIZA, PLAZA DE MERCADO KENNEDY, CDC BRITALIA, SUPERCAD LAS AMERICAS (2), CENTRO COMERCIAL TINTAL PLAZA, PARQUE LAS MARGARITAS, CLAV LA SEVILLANA, PLAZOLETA KENNEDY, MARÍA PAZ, CENTRO COMERCIAL MILENIO.	15
FONTIBÓN	SUPERCAD DE FONTIBON (2), PLAZA DE MERCADO DE FONTIBON, CADE DE FONTIBON, PLAZA DE MERCADO FONTIBON, ASOCIACIÓN MUJERES DE FONTIBON.	7
ENGATIVÁ	PLAZA DE MERCADO LAS FERIAS	1
SUBA	PLAZOLETA SUBA (2), PORTAL DE SUBA, LISBOA, CCPLAZA IMPERAIL, PARQUE VISTA BELLA, LA GAITANA, RINCON,	10
LOS MÁRTIRES	FUNDACION PROCREAR, HOGAR DE PASO MUJERES DIVERSAS, PLAZA ESPAÑA, PLAZA DE MERCADO PALOQUEMAO, CC SABAN PLAZA.	6
LA CANDELARIA	CORREDOR PEATONAL CARRERA 7 ENTRE CALLES 12 Y 12C (5) CASA ROSADA	5
CIUDAD BOLÍVAR	CASA JUSTICIA CIUDAD BOLIVAR (11), CDC ARBORIZADORA ALTA, CASA DE LA CULTURA, SUPERMERCADO EL LIDER (3), CENETRO COMERCIAL EL ENSUEÑO (2),	18
RAFAEL URIBE U.	POLIDEPORTIVO RUU, CC CARACAS.	6
CHAPINERO	PLAZOLETA LOURDES	1
BARRIOS UNIDOS	PENITENCIARIA BUEN PASTOR	5
PUENTE ARANDA	CIOM	2

- **Representación Jurídica**

En lo concerniente al tercer nivel del componente de Litigio de Género y Justicia Integral, esto es Representación Jurídica, se contó con un equipo de 19 abogadas distribuidas así: 15 abogadas que ejercen litigio de género y 5 abogadas para ejercer litigio en casos priorizados como representativos o emblemáticos. Así mismo, el equipo de abogadas conformado para el desarrollo de jornadas territoriales apoyó el desarrollo de este nivel de atención, al igual que las 3 abogadas contratadas para realizar atenciones en articulación con las duplas de atención psicosocial.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 59 de 145


Para el año 2019, las abogadas que realizaron representación jurídica reportaron 316 nuevas representaciones en procesos por los siguientes temas:

Tipo materia de consulta	
Violencia intrafamiliar	95
Trámite de solicitud de medida de protección	79
Incumplimiento Medida de Protección	30
Alimentos	14
Régimen Patrimonial	14
Tentativa de feminicidio	12
Violencia sexual	16
Femicidio	3
Otros	53
Total	316

2.1.3.7 Proyecto 1031. Fortalecimiento institucional

El objetivo del proyecto de inversión 1067 es el de “*Diseñar e implementar estrategias que permitan la calidad y el fortalecimiento institucional de la SDMujer, a partir de la ejecución, seguimiento, innovación y mejoramiento continuo de las herramientas tecnológicas y de gestión para el cumplimiento de la misión institucional.*”. El avance físico de las metas establecidas con corte a 31 de diciembre de 2019 es el siguiente:

META PROYECTO	TIPO	2016	2017	2018	2019	TOTAL		
		%	%	%	%	Prog	Ejec	%
Diseñar e implementar 1 estrategia para la apropiación y sostenibilidad del SiG	Suma	100%	100%	100%	0	0,70	0,70	100%
Apropiar e implementar en un 80 el subsistema de gestión documental.	Creciente	100%	100%	97,1%	100%	80	65%	80%
Diseño y ejecución del 100% del Plan de innovación para el uso y apropiación de las	Suma	100%	88,2%	100%	100%	100	86%	86%

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 60 de 145


tecnologías de la información y las comunicaciones.								
Trasladar y adecuar 1 sede de la Secretaría Distrital de la Mujer	Suma		100%		0	1,00	1,00	100%
Gestionar el 100% del plan de adecuación y sostenibilidad del SIGD MIPG		0	0	0	100%	100	50%	50%

Los detalles de los logros, fortalezas y desafíos liderados desde este proyecto de inversión se encuentran consignados en el documento Anexo 11, “*Informe de Gestión y Desarrollo Institucional Plan de Desarrollo 2016-2020*”, insumo entregado durante el proceso de empalme celebrado en el mes de noviembre de 2019 con el equipo del gobierno distrital 2020-2024. No obstante, a continuación, se destacan algunas acciones asociadas a esta gestión:

El proyecto de inversión 1031, responde a la necesidad de contar con una infraestructura física, tecnológica y de Gestión como parte del proceso de fortalecimiento y mejora continua de la Secretaría Distrital de la Mujer. En cumplimiento de su objetivo principal, se le da alcance mediante el cumplimiento de metas concernientes a dos temas: a) El diseño e implementación de estrategias para la apropiación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión – SIG; y b) La ejecución del plan de innovación tecnológica que permita innovar y mantener la infraestructura tecnológica informativa y de comunicaciones, con el fin de llevar a cabo el mejoramiento de la gestión estratégica, misional y de apoyo, y la consolidación de una administración pública de calidad, eficaz, eficiente, colaborativa y transparente.

Las principales acciones realizadas en cumplimiento del total de metas del proyecto son las siguientes:

- Intervenir archivísticamente 350 metros lineales de los archivos de gestión de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- Ejecutar el plan de trabajo establecido para actualizar la tabla de retención documental (Trabajo técnico con productores documentales, mesas de trabajo con el archivo distrital).
- Ejecutar el Plan de Trabajo establecido para la elaboración del Sistema Integrado de Conservación - SIC (Plan de Conservación Documental y Plan de Preservación Digital a Largo Plazo; mesas de Trabajo con Archivo de Bogotá, desarrollo plan de trabajo técnico).
- Actualizar, publicar y socializar instrumentos archivísticos, con el fin de fortalecer la cultura archivística de la entidad .
- Avanzar en la Dimensión “Gestión con valores para el Resultado” en la Política de Gobierno Digital y Seguridad Digital – MIPG.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 61 de 145


- Garantizar el Funcionamiento, soporte y mantenimiento de la infraestructura tecnológica de la Secretaría.
- Garantizar el soporte y actualización de Sistemas de Información Misionales y aplicativos requeridos por la Secretaría.
- Garantizar el soporte y actualización de Sistemas de Información Administrativos, Financieros y de Gestión, así como de aplicativos requeridos por la Secretaría.
- Realizar acciones enmarcadas en la apropiación, acompañamiento, seguimiento y sostenibilidad del sistema de gestión.
- Apoyar el desarrollo del Plan Anual de Auditoría de la entidad, en el marco de los roles de la Oficina de Control Interno y de la adecuación del Sistema Integrado de Gestión con el Modelo Integrado de Planeación y Control.
- Desarrollar acciones de socialización, implementación, planeación y seguimiento de los diferentes instrumentos para la implementación del Sistema de gestión.
- Apoyar el desarrollo del Plan Anual de Auditoría de la entidad, en el marco de los roles de la Oficina de Control Interno y de la adecuación del Sistema Integrado de Gestión con el Modelo Integrado de Planeación y Control.
- Apoyar la estructuración e implementación de los lineamientos de articulación entre el sistema integrado de gestión – SIG y su transición al Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG, así como la gestión de los Planes de Mejoramiento de la Entidad.
- Contribuir con la implementación de las políticas de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos y de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, desde la optimización de los procesos que la Dirección de Gestión Administrativa y Financiera tiene a su cargo.

2.1.4 BALANCE CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA GESTIÓN EN LAS ÁREAS DE APOYO Y OFICINAS ASESORAS

Los detalles de los logros, fortalezas y desafíos liderados por las áreas de apoyo y oficinas asesoras del despacho se encuentran consignados en el documento Anexo 11, “*Informe de gestión y desarrollo institucional Plan de Desarrollo 2016-2020*”, insumo entregado durante el proceso de empalme celebrado en el mes de noviembre de 2019 con el equipo del gobierno distrital 2020-2024.

2.1.4.1 Dirección de Talento Humano

- **Provisión de empleos por merito**


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 62 de 145

Provisión de empleos por merito de las 79 vacantes de carrera administrativa de la planta de cargos de la entidad. La Dirección de Talento Humano- Secretaría Distrital de la Mujer en los meses de octubre y diciembre de la vigencia 2018 adelantó las gestiones ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para iniciar el proceso de selección para proveer por concurso de méritos los setenta y nueve (79) empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad. Para tal efecto, obtuvo los recursos y reconoció y ordenó pagar a favor la CNSC la suma requerida para adelantar el respetivo proceso en virtud de lo dispuesto en la Circular CNSC -20161000000057 del 22 de septiembre de 2016.

Adicional a lo anterior, la SDMUJER presentó ante la CNSC un documento técnico en el que se sustentó a partir de la naturaleza y funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer la necesidad de tener en cuenta durante el diseño de las pruebas a desarrollar el marco del concurso de méritos, los enfoques de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Dicha solicitud fue revisada en mesas de trabajo con la CNSC, logrando que en el proceso se incluya la evaluación de conocimientos relativos a enfoque de género, enfoque diferencial y enfoque de derechos de las mujeres. Así mismo, se valorarán las competencias, habilidades y rasgos que se requieren para qué, quienes sean seleccionadas(os) para proveer los cargos en la SDMUJER cuenten con las habilidades y calidades para asumir el servicio y ejerzan adecuadamente las funciones asignadas a la entidad.

Adicionalmente se realizó la suscripción del Acuerdo No. CNSC-20181000007326 DEL 1471172018 firmado con la Comisión Nacional del Servicio Civil “Por el cual se convocan y establecen las reglas para el concurso abierto de méritos para proveer los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la Secretaría Distrital de la Mujer- Convocatoria No. 819 de 2018.” De igual manera, la Dirección de Talento Humano en el mes de noviembre de 2018 generó la Oferta Pública de Empleo de Carrera Administrativa OPEC y en la vigencia 2019 participó en la revisión y actualización de los ejes temáticos de los empleos sometido a concurso de méritos por parte de la CNSC. Es así que de los 80 empleos de carrera administrativa que tiene la planta de personal de la entidad, 79 empleos se encuentran en concurso e incluidos en la Convocatoria N. 819 de 2018 que actualmente adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con dichas acciones, la entidad dio cumplimiento a la normativa de carrera administrativa y privilegió los principios del mérito, igualdad y oportunidad para garantizar que todas las ciudadanas y ciudadanos puedan presentarse y competir en igualdad de condiciones para acceder a un empleo de la Secretaría Distrital de la Mujer.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 63 de 145

- **Gestión e implementación del aplicativo de nomina - PERNO**

La Dirección de Talento Humano en la vigencia 2019 gestionó y logró la implementación del Sistema de Nomina PERNO, (Software de la Secretaría Distrital de Hacienda) que le permitió a la Entidad estandarizar las actividades a seguir en el proceso de recepción de información, preparación y liquidación de la nómina de las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, de conformidad con las normas legales vigentes, fortaleciendo el proceso, a través de la plataforma tecnológica y a su vez disminuyendo los riesgos inherentes al manejo de la nómina a través de otras aplicaciones no especializadas ni parametrizadas. Hasta la vigencia 2019, la nómina de la entidad se desarrollaba de manera manual a través de una aplicación de hojas de cálculo, que distaba de los desarrollos tecnológicos del momento, diseñados para transformar las actividades asociadas a la liquidación de la nómina, en tareas más eficientes y efectivas, menos expuestas a los fallos que conlleva el ejercicio en modo manual en la operación.


A través del Aplicativo Perno se empezó a correr el proceso de la nómina desde el mes de junio de 2019 y se hicieron pruebas permanentes para verificar la fiabilidad, correcta instalación y funcionamiento. Desde tal fecha se han llevado en paralelo la gestión de nómina en el Aplicativo Perno y en Excel para garantizar la eficiencia del aplicativo mientras se estabiliza la operación.

- **Implementación de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En el periodo reportado, se avanzó en el desarrollado de las actividades conducentes a dar cumplimiento a la normativa relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para el 2019, la Secretaría Distrital de la Mujer, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 312 de 2019, dejó diseñado, documentado y en fase de implementación el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), dando cumplimiento a la normatividad correspondiente. Se adoptó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante Resolución No. 079 del 20 de febrero de 2019


Para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se aplicaron los estándares mínimos de la Resolución 312 de 2019, obteniéndose un avance del 51.5% y a 30 de junio de 2019, se obtuvo un porcentaje de implementación documental del SG-SST del 60%. Con corte a 31 de diciembre se obtuvo un porcentaje de implementación del 80.25%.

- **Manual Especifico de Funciones y competencias laborales**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 64 de 145

Para la vigencia 2019, se realizó la actualización del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales a través de la Resolución 0096 de marzo de 2019 “Por la cual se modifica el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de La Mujer” dejando sin efectos las Resoluciones No. 484 de 2015, No. 017, No. 358 y 418 de 2016, 002 de 2019. Teniendo en cuenta el proceso adelantado en la vigencia 2019 para realizar la modificación al manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta permanente en la Secretaría Distrital de la Mujer, se enuncian las principales acciones adelantadas por parte de esta Entidad, así:

- Se unificó en un solo documento todos los manuales que se encontraban vigentes, con respecto a la planta permanente, en aras de disponer de un solo manual.
- Se unificó en los empleos del nivel Directivo, Asesor y Profesional, lo relacionado a disciplinas académicas, debido a que algunos empleos estaban por Núcleo Básico del Conocimiento y otros por profesiones, a excepción del empleo de Secretario de Despacho.
- Se revisaron las disciplinas académicas, de tal manera que estas tuvieran relación con las funciones de cada uno de los empleos.
- Se revisaron tanto los propósitos de los empleos como las funciones de cada uno de los perfiles, como quiera que las/os servidoras/es estaban desempeñando funciones que no se encontraban en el citado documento.
- Fue modificada la experiencia profesional a relacionada, debido a que se requiere que en el concurso público de empleos, las personas seleccionadas tengan conocimiento del ejercicio de las funciones de cada uno de los perfiles.
- Fueron incluidas las competencias laborales, establecidas en el Decreto Nacional No. 815 de 2018.
- Fueron incluidas las disposiciones consagradas en la Resolución No. 0629 del 19 de julio de 2018, con respecto a las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista.
- Fueron incluidas las modificaciones al empleo de Jefe de Control Interno, de acuerdo con lo previsto en la Resolución No. 629 de 2018, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Fueron incluidas las disposiciones establecidas en la Resolución No. 0312 de 13 de febrero de 2019, del Ministerio del Trabajo, al empleo de profesional especializado, código 222 grado 27 de la Dirección de Talento Humano, con funciones de seguridad y salud en el trabajo.
- La redacción de las funciones fue realizada acorde con verbos coherentes para cada uno de los niveles de los empleos, de: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.
- Se ampliaron los conocimientos básicos, con el fin de que guardaran coherencia con las

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 65 de 145

funciones de los empleos, además de incluir el conocimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, en los empleos de los procesos de apoyo, dado que se requiere este conocimiento básico para el desempeño de estas funciones.

- **Plan Institucional de Capacitación -PIC**

Para la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se realizó un análisis de los hallazgos y oportunidades de mejora levantados por la Contraloría Distrital y se aplicaron las respectivas encuestas, y mediante Resolución Número 0092 del 28 de febrero de 2019, se adoptó el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2019. Las actividades adelantadas en el Plan de Capacitación para la vigencia 2019 se relacionan a continuación:

EJE	SUBTEMAS	Participación			
		Proveedor	inversión	Estado	
GOBERNANZA PARA LA PAZ	Atención a la Ciudadanía y atención a personas en condición de discapacidad	2 servidoras	Interna – apoyo externo	\$0	Realizada
	Resolución de Conflictos	Este tema se incluyo en la capacitación de gestión del cambio			
	Gestión del Conflicto y Educación para la Paz	LA ENTIDAD EXTERNA RESPONSABLE NO IMPARTIO CAPACITACIÓN Y ESTA CAPACITACIÓN ERA DE GESTIÓN SIN RECURSOS PARA SU CONTRATACIÓN.			
	Derecho de Asociación	21 servidoras	Interna – apoyo externo	\$0	Realizada
	Negociación Sindical				
	Trabajo en equipo	Este tema se incluyó en la capacitación de gestión del cambio			

EJE	SUBTEMAS	Participación			
			Proveedor	inversión	Estado
	Planeación precontractual	21 servidoras	Interna	\$0	Realizada
	Estudios de mercados y Análisis del sector				
	Planeación y supervisión de contratos	9 servidoras	Interna	\$0	Realizada



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Código: Documento en
prueba

Versión: 01

Fecha de Emisión:

Página 66 de 145

	Responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal de las servidoras y servidores públicos como supervisores de contratos.	9 servidoras	Interna	\$0	Realizada
	Requisitos habilitantes y ponderación en proceso de selección	10 servidoras	Interna	\$0	Realizada
	Liquidaciones contractuales	6 servidoras	Interna	\$0	Realizada
	SECOP II	LA ENTIDAD EXTERNA RESPONSABLE NO IMPARTIO CAPACITACIÓN Y ESTA CAPACITACIÓN ERA DE GESTIÓN SIN RECURSOS PARA SU CONTRATACIÓN.			
	Situaciones Administrativas	LA ENTIDAD EXTERNA RESPONSABLE NO IMPARTIO CAPACITACIÓN Y ESTA CAPACITACIÓN ERA DE GESTIÓN SIN RECURSOS PARA SU CONTRATACIÓN.			
	Seguridad y Salud en el Trabajo	4 servidoras	Interna-apoyo externo	\$0	Realizada
	Protección de Derechos fundamentales	47 servidoras	Externo – BUISSINES SUPPORT	\$16.654.764	Realizada
	Formulación y seguimiento a Riesgos de la Entidad	7 servidoras	Interno	\$0	Realizada
	formulación, Seguimiento y evaluación de indicadores	13 servidoras	Interno	\$0	Realizada
	Sistema Integrado de Gestión y Modelo Integrado de Planeación y Gestión	34 servidoras	Interno	\$0	Realizada
	Sistema de Gestión Documental	20 servidoras	Interno – apoyo externo	\$0	Realizada
	Técnicas de oficina y archivo				
	Gestión de Inventarios	17 servidoras	Externo – BUISSINES	\$16.483.844	Realizada
EJE	SUBTEMAS	Participación			
			Proveedor	inversión	Estado
			SUPPORT		
	Nuevo Marco Normativo Contable NIIF	LA ENTIDAD EXTERNA RESPONSABLE (Secretaría de Hacienda) NO IMPARTIO CAPACITACIÓN Y ESTA CAPACITACIÓN ERA DE GESTIÓN SIN RECURSOS PARA SU CONTRATACIÓN			



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Código: Documento en
prueba


Versión: 01

Fecha de Emisión:

Página 67 de 145

CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Presupuesto Público	9	Externo –	\$16.483.844	Realizada
	Actualización Tributaria	servidoras	BUISSINES SUPPORT		
	Normatividad y gestión de las TIC - Tecnología de la Información y Comunicaciones	LA ENTIDAD EXTERNA RESPONSABLE NO IMPARTIO CAPACITACIÓN Y ESTA CAPACITACIÓN ERA DE GESTIÓN SIN RECURSOS PARA SU CONTRATACIÓN			
	Manejo paquete office y base de datos	LA ENTIDAD EXTERNA SENA NO IMPARTIO CAPACITACIÓN Y ESTA CAPACITACIÓN ERA DE GESTIÓN SIN RECURSOS PARA SU CONTRATACIÓN			
	Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019	20	Interno	\$0	Realizada
	Acoso Laboral	17	Interno	\$0	Realizada
	Liderazgo	44	Externo – BUISSINES SUPPORT	\$18.299.273	Realizada
	Gestión del cambio				
	Trabajo en equipo				
	Desarrollo de competencias gerenciales				
	Gestión del cambio	20	Externo. departament o del servicio civil distrital	\$0	Realizada
	Innovación				
	Gestión por resultados				
	Resolución de conflictos				
	Gestión de Políticas Públicas con Enfoque de Género	58	Externo – BUISSINES SUPPORT	\$18.299.273	Realizada
	Formación en la Política Pública para mujeres y equidad de género				
	Curso virtual: el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: herramientas prácticas.	140	Interno	\$0	Realizada
	Normas y disposiciones sobre los derechos de las mujeres				
	Función Administrativa	1	Externo	\$0	Realizada
		servidora			


Fuente propia: Dirección de Talento Humano

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 68 de 145

• Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer – vigencia 2019, se adoptó mediante la Resolución No. 0093 del 28 de febrero de 2019. Se desarrollaron las actividades encaminadas a formular el Plan Institucional de Bienestar Social dentro del Sistema de Estímulos de la Secretaría General; atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, así como las necesidades planteadas por los servidores públicos de la Entidad desarrollando estrategias orientadas al bienestar y calidad de vida laboral de las y los servidores.


	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS			
	ACTIVIDAD	EVALUACION		EJECUTADO POR GESTION/CTO
1	Conmemoración de los Derechos de las Mujeres	Para el año 2019, la secretaria realizo este evento de conmemoración de los derechos de las mujeres en el parque de Lourdes con la presencia tanto de sus servidoras como de la comunidad		GESTION
2	Celebración del día de las Servidoras y Servidores Públicos	se realizó la entrega de bono de crepes & waffles por valor de \$50.000 para cada uno de las funcionarias y funcionarios, con el fin de que celebren el día del servidor público, esta actividad fue evaluada como excelente por el 99% de la población y buena por el 1% de la misma.		CONTRATO 397 /19
3	Plan de Incentivos	1. Se realizó entrega del incentivo por evaluación de desempeño de carrera administrativa a la funcionaria SANDRA CIFUENTES, por valor de \$1.500.000 representado en BONO DE TURISMO SOCIAL		CONTRATO 397 /19
4	Celebración de fechas emblemáticas	A través de la estrategia de comunicación interna BOLETINA, se envió a todos los servidores de la entidad el mensaje correspondiente a cada fecha emblemática según la misionalidad de la secretaria		GESTION
5	Celebramos Nuestra Vida	Tarjeta de felicitación	A través de la BOLETINA se realizó el reconocimiento de la fecha de cumpleaños de los servidores de la entidad, información que fue suministrada por esta dirección a la asesora de comunicaciones.	GESTION
			Así mismo se realizó la entrega de 4 bonos de cine Colombia con su respectivo bono de alimentación, con el fin de que las funcionarias y funcionarios pudieran celebrar el día de su cumpleaños con su familia. Esta actividad fue evaluada por el 99% los beneficiarios como excelente y el 1% como buena	CONTRATO 397 /19
6		Día de Autocuidado	se benefició a las funcionarias y funcionarios con el día de autocuidado por su cumpleaños.	GESTION

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 69 de 145


7	Día de la Secretaría	las funcionarias y funcionarios de la secretaria que tienen cargo de conductor y auxiliar administrativo, fueron invitados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a participar en la actividad que se diseñó para la celebración del día del conductor y de la secretaria		GESTION
8	Día del Conductor			
9	Día de la Familia	De conformidad con el derecho de los funcionarios de solicitar dos días de permiso (uno por cada semestre) para disfrutar junto con su familia, la entidad concedió el mismo a quien lo solicito en los términos determinados en los procedimientos internos.		GESTION
		Con el fin de realizar actividades recreativas y/ culturales con la familia, la entidad hizo entrega de 4 bonos de cine con su respectiva alimentación, para que fuera utilizada en familia		CONTRATO 397 /19
ESTADOS MENTALES POSITIVOS				
	ACTIVIDAD	EVALUACION		EJECUTADO POR GESTION/CTO
1	Vacaciones Recreativas	Chiquitinas y Chiquitines	se realizó la entrega de bonos para un día de actividades recreativas en el establecimiento SHOW PLACE, ubicado en la ciudad de Bogotá. Este bono incluye la entrada de un acompañante adulto y tiene una vigencia de 6 meses, con un monto de \$62.000 pesos. Se entregaron en total 24 bonos	CONTRATO 397 /19
		Niñas y Niños	Se realizaron las vacaciones recreativas de las niñas y niños hijos de los funcionarios que tienen de 6 a 10 años, los días 7,8 y 9 de octubre y a las cuales asistieron 29 niños las actividades se realizaron en las siguientes instalaciones: día 1. parque multiparque día 2. maloka y cine día 3: parque loma bonita Todos los días se brindó alimentación (refrigerios am y pm y almuerzo), transporte y acompañamiento de personal idóneo para el cuidado y recreación de los niños de acuerdo a los anexos técnicos	CONTRATO 397 /19
		Jovencitas y Jovencitos	Se realizaron las vacaciones recreativas de las jovencitas y jovencitos hijos de los funcionarios que tienen de 11 a 17 años los días 7, 8 y 9 de octubre y a las cuales asistieron 19 niños las actividades se realizaron en las siguientes instalaciones: día 1. parque loma bonita día 2. parque salitre mágico día 3: bolos y cine Todos los días se brindó alimentación (refrigerios am y pm y almuerzo), transporte y acompañamiento de personal idóneo para el cuidado y recreación de los jóvenes	CONTRATO 397 /19

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER		Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN		Fecha de Emisión:
			Página 70 de 145

4	Nos Cuidamos y Nos Divertimos	Actividades de relajación	Se realizaron las siguientes jornadas: 7 de febrero - 42 personas 29 de marzo - 10 personas 30 de abril - 35 personas 18 de junio - 12 personas 17 de octubre - 19 personas 29 de octubre - 40 personas	GESTION
		Actividades Recreativas y Culturales	Se realizó la recarga de \$100.000 para la tarjeta de compensar y cada uno de las funcionarias y funcionarios, para ser utilizados en actividades deportivas y/o recreativas y/o mecánicas para el disfrute con su núcleo familiar (niñas, niños y/o adultos). Dentro del programa estilos de vida saludable	CONTRATO 397 /19
6	Jornada de Cuidadores y Cuidadoras	Se realizó la recarga de 100.000 para la tarjeta de compensar de las funcionarias: Luz Iraidia Rojas Blanca Cecilia Liévano Aura Nancy Mesa Leonor Diaz Claudia Cuesta Esta recarga para ser utilizada para pasadía en las instalaciones campestres de la caja de compensación como ejercicio de autocuidado para las cuidadoras		CONTRATO 397 /19
7	Caminatas Ecológicas	Se desarrollaron dos jornadas: - caminata ecológica el día viernes 1 de noviembre - caminata cultural (recorrido capitalino) el día viernes 16 de agosto		GESTION
8	Bonos Navideños 0 a 12 años y 11 meses Y niños mayores de 12 años en condición discapacidad	Se realizó la entrega de 79 bonos navideños para los hijos de las y los funcionarios que al 31 de diciembre tuvieran niños de 12 años y 11 meses y mayores de 13 años en condición de discapacidad. Este bono se entregó por valor de \$165.000 cada uno de acuerdo a la normativa vigente		CONTRATO 397 /19
RELACIONES INTERPERSONALES				
	ACTIVIDAD	EVALUACION		EJECUTADO POR GESTION/CTO
1	Torneos Deportivos Distritales	Se socializó esta actividad promovida por el servicio civil distrital y se realizó la inscripción de personal en un equipo de bolos, en la modalidad de natación y tenis de mesa		GESTION
2	La Tarde es Nuestra	Esta actividad se ejecutó en las instalaciones de la bolera de compensar AV 68, con la asistencia de las funcionarias y funcionarios de cada una de las dependencias, incluyó el alquiler de los zapatos y una línea por persona. Así mismo fue evaluada por el 82% de los beneficiarios como excelente, el 17% como buena y el 1% como regular.		CONTRATO 397 /19

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER		Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN		Fecha de Emisión:
			Página 71 de 145

3	Cursos de habilidades	<p>Se desarrollaron tres temas de habilidades:</p> <p>1. Una jornada curso de fotografía de 4 horas con asistencia de 12 funcionarias y funcionarios</p> <p>2. Una jornada curso de jardines verticales de 6 horas con asistencia de 10 personas</p> <p>3. 4 jornadas de herramientas de liberación emocional con asistencia de 35 funcionarias y funcionarios en 4 jornadas</p>		CONTRATO 397 /19
4	Nos conocemos nos reconocemos (evaluación gestión)	<p>Esta actividad se realizó en las instalaciones campestre de compensar con la asistencia de la planta permanente y temporal de la entidad.</p> <p>Se realizó el balance de gestión de la entidad por cada una de las dependencias de la SDMUJER, se efectuó el reconocimiento a los equipos de trabajo, se efectuó se efectuó la proclamación de la mejor servidora de carrera administrativa y de las y los servidores que se destacan por su compromiso y vocación de servicio, para lo cual se dispuso del montaje necesario para las ayudas audiovisuales. De igual manera se efectuó el cierre de las actividades de cierre de gestores de integridad acordes con las exigencias de iluminación y clima y las finalizar la jornada se entregaron los reconocimientos a los servidores por su desempeño y por su comportamiento con relación a los valores institucionales.</p> <p>Durante el desarrollo del evento se brindó alimentación (refrigerio am y pm, almuerzo y estación de café permanente) transporte y apoyo del personal necesario para cada una de las actividades anteriormente descritas</p>		CONTRATO 397 /19
5	Día del Dulce	Se realizó una actividad de decoración de cada una de las dependencias y algunas de las colaboradoras se vinieron disfrazadas... adicionalmente ese día acompaño la actividad con la entrega de dulces a cada una de las servidoras de la entidad.		GESTION
6	Bienvenida la navidad	Se realizo una actividad de integración liderada por la Secretaria Angela Anzola de Toro, en la cual se dio la bienvenida a la navidad con un compartir		GESTION
PROPÓSITO DE VIDA				
	ACTIVIDAD	EVALUACION		EJECUTADO POR GESTION/CTO
1	Programas de Beneficios	Vivienda	Se realizaron asesorías con el FONDO NACIONAL DEL AHORRO y con la caja de compensación familiar Compensar	GESTION
		Salud (semana salud, masajes, batidos)	<p>Se realizó la semana de la salud los días 7, 8 y 10 de mayo con las siguientes actividades:</p> <p>Spa de manos - 31 personas,</p> <p>charla de hábitos de vida saludable - 9 personas</p> <p>masajes de relajación y tamizaje - 18 personas</p> <p>dermatron - 30 personas</p> <p>pausas activas mentales - 14 personas</p>	GESTION

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER		Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN		Fecha de Emisión:
			Página 72 de 145


2	Programa de prepsionados	Dado que la entidad cuenta con 4 funcionarias que han informado mediante oficio que se encuentran en esta condición, se definió que iban a participar en las actividades que realizo el servicio civil distrital en esta materia. Sin embargo para la fecha de estas actividades la entidad no tenia oficialmente ningún funcionario en esta condición		GESTION
3	Eventos de Desarrollo personal	Conferencia Compensar Haz que suceda	La secretaria asistió a la capacitación en mención con la presencia de 3 funcionarias	GESTION
4	Tarde de Juego - valores	Se realizo la actividad de juego de valores, la cual consistía en que cada dependencia a través de un juego de cartas se realizarían preguntas acerca de los valores institucionales, con el fin de socializar por medio de una actividad lúdica el código de integridad.		GESTION
5	Reconocimiento del tiempopreciado con los bebes	Durante el año 2019 se brindo este reconocimiento a la funcionaria Angie Tatiana Bernal.		GESTION
6	Sala Amiga Lactante en el entorno Laboral	La entidad tiene a disposición de las servidoras y con tratitas en estado gestante la sala amiga, de conformidad con las indicaciones de la secretaria de salud.		GESTION
7	En bici al trabajo	Durante el presente año, se ha sensibilizado en el uso de la bici al trabajo a los servidores, logrando que 3 funcionaras de las casas de igualdad y 1 funcionario de la sede central hicieran el uso de este tipo de transporte.		GESTION

Fuente propia: Plan de Bienestar e incentivos

Con el Cambio de la Caja de Compensación Colsubsidio a la Caja de Compensación COMPENSAR en el año 2019, se obtuvieron beneficios significativos e importantes en tema de bienestar para las y los servidores de la entidad en temas de descuentos para quienes tenían Plan Complementario de Salud, mejor oferta en cursos, actividades de práctica libre, actividades de autocuidado y ambientes saludables.

En materia de Seguridad Social Integral se desarrollaron actividades inherentes al Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo -COPASST, en apoyo y colaboración con la ARL POSITIVA, actividades del programa de vigilancia epidemiológica, preparación y atención de emergencias, promoción y prevención en salud, riesgo psicosocial, prevención de accidentes de trabajo. Así mismo, las y los servidores participaron en las diferentes actividades de bienestar adelantadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, quienes realizaron la celebración y el reconocimiento del Día de la Secretaria, el día del Conductor y realizaron los Juegos Deportivos Distritales 2019, celebración de conciertos con a Orquesta Filarmónica de Bogotá e demás eventos de bienestar adelantados por dicha entidad.

2.1.4.2 Dirección de Gestión Administrativa y Financiera

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 73 de 145

- **Logros financieros**

Incremento del presupuesto de inversión:

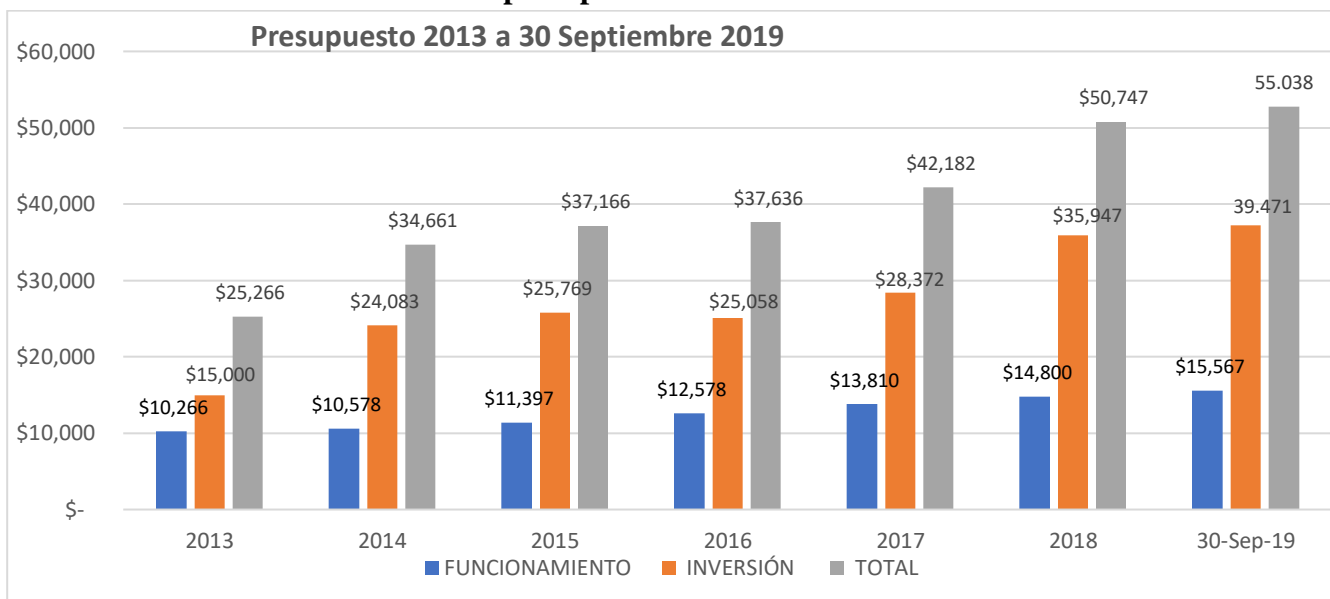
La Secretaría ha presentado un incremento del presupuesto de inversión asignado del 263%, pasando en el 2013 de un presupuesto de 15.000 millones de pesos, a un presupuesto de 39.471 millones de pesos en la vigencia 2019, incluida la adición presupuestal aprobada en el mes de octubre por el Concejo de la ciudad por valor de dos mil doscientos ochenta y tres millones novecientos treinta y cinco mil pesos m/cte (\$2.283.935.000).

Tabla 2 Resumen presupuesto de funcionamiento e inversión


VIGENCIA	FUNCIONAMIENTO	INVERSIÓN	TOTAL
2013	\$ 10.266	\$ 15.000	\$ 25.266
2014	\$ 10.578	\$ 24.083	\$ 34.661
2015	\$ 11.397	\$ 25.769	\$ 37.166
2016	\$ 12.578	\$ 25.058	\$ 37.636
2017	\$ 13.810	\$ 28.372	\$ 42.182
2018	\$ 14.800	\$ 35.947	\$ 50.747
2019	\$ 15.567	\$ 39.471	\$ 55.038

Fuente: SISTEMA DE PRESUPUESTO DISTRITAL – PREDIS

Gráfico Resumen presupuesto de funcionamiento e inversión



Fuente: Construcción propia – Dirección de Gestión Administrativa y Financiera

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 74 de 145

- **Ejecución presupuestal:** durante la presente administración la entidad logró en la vigencia 2019 una ejecución presupuestal del **98,22%, siendo la mayor ejecución presupuestal desde la creación de la Secretaría.**
- **Marco normativo contable:** en la vigencia 2018 la Secretaría Distrital de la Mujer implementó el nuevo marco normativo contable acorde con la normatividad vigente.

2.1.4.3 Dirección de Contratación

- **Proceso de selección operador servicios de acogida y protección a mujeres víctimas de violencia en Casas Refugio**


La Entidad desarrolló por primera vez un (1) proceso de selección abreviada por literal H) de la ley 1150 de 2007, para la puesta en marcha del servicio de acogida y protección a mujeres víctimas de violencia en Casas refugio, los cuales, anteriormente se adelantaban a través de convenios de asociación. Esto garantizó la aplicación del principio de selección objetiva, permitiéndole a la entidad el cumplimiento de los fines y principios que rigen la contratación pública.

- **SECOP II Y SECOP I**

La Secretaría Distrital de la Mujer, implementó el Sistema Electrónico de Contratación Pública - SECOP II-, a través del cual se adelantan procesos bajo las modalidades de selección de contratación directa con y sin oferta, selección abreviada de menor cuantía, selección abreviada por subasta inversa y mínimas cuantías, poniendo a la Secretaría Distrital de la Mujer con este resultado dentro de las entidad del Distrito pioneras en el uso de la plataforma Inter operacional para la contratación pública de la Agencia Nacional Colombia Compra Eficiente.

La entidad adelanto bajo la plataforma SECOP I y SECOP II los siguientes procesos:

- En la Vigencia 2016 adelantó 519 procesos de contratación, por las diferentes modalidades de selección.
- En la vigencia 2017 se adelantó 494 procesos de contratación, por las diferentes modalidades de selección
- En la vigencia 2018 adelantó 527 procesos de contratación, por las diferentes modalidades de selección
- En la vigencia 2019 se adelantaron 436 procesos de contratación, por las diferentes

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 75 de 145

modalidades de selección.

- **Capacitaciones para el fortalecimiento contractual**

La entidad ha identificado que uno de los riesgos en materia contractual, la constituye la etapa de ejecución de los contratos en razón a los procesos de supervisión. Es por lo que, se han centrado esfuerzos en fortalecer las competencias de las servidoras, servidores y contratistas de la entidad, en aspectos relacionados con la etapa precontractual, contractual, post contractual con el objeto de mitigar los riesgos que se presentan desde el proceso de supervisión de los contratos, así:

- En la vigencia 2016 se adelantaron 9 jornadas de socializaciones.
- En la vigencia 2017 se adelantaron 5 socializaciones.
- En la vigencia 2018 se adelantaron 5 socializaciones.
- En la vigencia 2019 a Corte 30 de septiembre se han adelantado 8 capacitaciones.

- **Liquidación de contratos**


Otro de los riesgos que las entidades suelen tener en materia contractual es la liquidación de los contratos por la complejidad del proceso, por ello, la entidad realizó el levantamiento del diagnóstico y plan de trabajo de liquidaciones con el objeto de evitar pérdida de competencia y de igual forma entregar a la nueva administración saneadas las liquidaciones de las vigencias 2016, 2017, 2018. En total se logró liquidar 291 contratos:

- En la vigencia 2016 se Liquidaron 88 contratos.
- En la vigencia 2017 se Liquidaron 68 contratos.
- En la vigencia 2018 se Liquidaron 101 contratos.
- En la vigencia 2019 se deben liquidar un total de 101 contratos y se tramitaron 7 cierres financieros.

–

- **Retos contractuales:**

Teniendo en cuenta, que actualmente se encuentra en curso el proceso de concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para cubrir las vacantes del 99% de los cargos de Carrera Administrativa con los que cuenta actualmente la Secretaría Distrital de la Mujer y que están provistos en provisionalidad, es necesario que una vez posesionados las o los nuevos servidores(as) de carrera administrativa se realice un proceso de capacitación con el objeto de afianzar conocimientos en los temas propios de la gestión contractual que fortalezca sus competencias para la elaboración de estudios de mercado y previos así como en la supervisión de los contratos.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 76 de 145

- Levantamiento del diagnóstico y plan de trabajo de liquidaciones con el objeto de evitar pérdida de competencia y de igual forma entregar a la nueva administración saneadas las liquidaciones de las vigencias 2016, 2017, 2018.
- Actualización del 100% de los procedimientos y el 80% de formatos que requerían ser actualizados y que hacen parte del proceso de gestión contractual, con el objeto de hacer más eficientes los procesos y procedimientos en temas de gestión contractual.

2.1.4.4 Oficina Asesora Jurídica

A continuación, se menciona la gestión y las conciliaciones extrajudiciales que adelantó la Oficina Asesora Jurídica (en adelante OAJ). Se adelantó ante la Procuraduría General de la Nación el trámite de las siguientes conciliaciones extrajudiciales:

- Conciliación extrajudicial.
Convocante: ADA S.A.
Convocada: Secretaría Distrital de la Mujer
Esta conciliación fue adelantada por ADA S.A. con el propósito de cumplir con el requisito de prejudicialidad para adelantar la demanda de controversias contractuales que están en curso. Dicha acción tiene como pretensión la liquidación en sede judicial del contrato 282 de 2014 y el pago de los perjuicios por valor de **\$191.033.978,82**
- Conciliación extrajudicial.
Convocante: CORPORACIÓN ORIENTAR PARA CRECER.
Convocada: Secretaría Distrital de la Mujer.
En esta conciliación la SDMujer planteó exitosamente la excepción de caducidad de la acción y se evitó una condena en contra de la Secretaría por valor de **\$37.840.197,00**.
- Conciliación Extrajudicial Conjunta.
Convocantes: CORPORACIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO DE LOS GRUPOS ÉTNICOS Y CULTURALES – MULTIÉTNICAS, y la Secretaría Distrital de la Mujer.
Con esta conciliación adelantada por iniciativa de la Sdmujer, se logró que en sede extrajudicial se pagara a Multiétnicas el valor de **\$52.315.688,00** dejado de pagar en la ejecución del contrato

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 77 de 145

de Casa Refugio, permitiendo con ello que no se llevara acabo una demanda en contra de la Secretaría.

- Conciliación extrajudicial conjunta.


Convocantes: Instituto para la economía social – IPES y la Secretaría Distrital de la Mujer.

Con esta conciliación adelantada por iniciativa de la Sdmujer, se logró que en sede extrajudicial el IPES le reconozca y pague a la SDMujer la suma de **\$77.984.136,00** que adeuda a esta Secretaría, de conformidad con la liquidación del convenio interadministrativo No. 392 de 2014.

- Desembargo de los dineros embargados en exceso por el Juzgado primero civil del circuito de Santa Marta dentro del proceso ejecutivo en contra de FUNDESOL, correspondientes a la ejecución del contrato 259 de 2017. Esta importante actuación de la OAJ logró el reintegro de los dineros de la SDMujer en cuantía de **\$168.114.246,00**.

Igualmente, dentro de las actuaciones correspondientes a la defensa judicial de la Entidad, se relaciona el estado actual de los procesos judiciales y extrajudiciales en los cuales la Secretaría es parte procesal:

Número de Proceso	Despacho judicial	Demandante	Demandado	Estado del proceso a 10 diciembre -2019
Radicado E-2019-711888	Procuraduría Judicial ante juzgados Administrativos	SDMujer	IPES	Se radicó conciliación conjunta – en espera de Audiencia.
110013336038201800191-00	Juzgado 38 Administrativo	ADA S.A.	Secretaría Distrital de la Mujer	Notificación por estado actuación registrada el 30/09/2019 a las 08:21:53. auto que resuelve reposición.
110013336037201800215-00	Juzgado 37 Administrativo	Secretaría Distrital de la Mujer	ADA S.A.	PENDIENTE: Contestación ADA – revisión 23 de octubre se allegó expediente al J.38


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 78 de 145

110013342055201600331-00	Juzgado 55 Administrativo	Ana Beatriz Navarrete	Secretaría Distrital de la Mujer	Se concedió recurso de apelación remite al Tribunal Administrativo. 07 oct 2019 oficio remisario oficio no. j55-2019-1246 remite con apelación
Expediente T-6.820.861	Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional	Ana Milena Zambrano Diaz, Luciana Rodríguez Zapata y Sergio Alejandro Casas, en calidad de agentes oficiosos de Martha Cecilia Durán Cuy.	Secretaría Distrital de Salud, Secretaría de Integración Social, Secretaría Distrital de la Mujer	Mediante Auto 621 de 2019 la Sala Novena de la Corte Constitucional negó la solicitud de aclaración.
110014003048201900082300	Juzgado 48 Civil Municipal De Bogotá	Secretaría Distrital de la Mujer	Coomeva	Solicitud de cumplimiento y la apertura del incidente de desacato de fallo de tutela proferido por el Despacho el 12 de noviembre de 2019 y notificada el 29 de noviembre de 2019.

Dentro del periodo de julio de 2018 a diciembre de 2019 la Oficina Asesora Jurídica ha dado trámite y respuesta a un total de 842 asuntos, entre los cuales se resaltan las proposiciones del Concejo de Bogotá, los proyectos de acuerdo y los proyectos de ley, los derechos de petición y solicitudes de la Procuraduría General de la Nación, Personería de Bogotá, Veeduría Distrital, Concejo de Bogotá, Congreso de la República, Fiscalía General de la Nación, despachos judiciales entre otros.

- **Conceptos emitidos**

Algunos de los conceptos producidos en la OAJ:

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 79 de 145

- Concepto para las CIOM- sobre el manejo datos base de datos
- Concepto requisitos pago seguridad social contratistas
- Concepto acto administrativo para materializar la estrategia Psicosocial
- Concepto Jurídico – Proyecto de Acta de entrega de información por parte de la Secretaría Distrital de la Mujer a la Fiscalía General de la Nación.
- Concepto Dirección de Territorialización sobre las competencias de las dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer en materia de desarrollo de prácticas e investigaciones.
- Concepto naturaleza jurídica y análisis de procedencia de cotización a seguridad social para la entrega del estímulo a los jurados del programa distrital de estímulos
- Concepto sobre el Desarrollo de prácticas y el Desarrollo de investigaciones con las ciudadanas que atendemos en las CIOM
- Concepto Pro-bono
- Concepto Representación Judicial Abogadas Estrategia


• **Producción de Actos Administrativos**

Desde la OAJ se ha trabajado en la producción de, entre otros, los siguientes Actos Administrativos:

- Lineamientos Niñas, Niños y Adolescentes
- Resolución Derogatoria de la Resolución 187 de 2016
- Revisión jurídica Estrategia Psicosocial
- Producción de las Resoluciones por medio de las cuales la SDMujer reconoce los incentivos y el pago a los jurados del programa distrital de estímulos.
- Proyecto Resolución 428
- Acta de entrega de información a la Fiscalía
- Proyecto de Decreto y Resolución Lineamientos Sistema Sofía
- Decreto 558 de 2015 – discapacidad
- Decreto Distrital por medio del cual se conmemora el día de la mujer campesina
- Decreto Distrital por medio del cual se reconoce la Condecoración Orden Civil al Mérito Ciudad de Bogotá: “Medalla Policarpa Salavarrieta”.


2.1.4.5 Oficina Asesora de Planeación

En el marco de los documentos que están establecidos por norma, desde el proceso de gestión tecnológica se informa lo siguiente:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 80 de 145

- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI de la Secretaría Distrital de la Mujer, contempló 3 estrategias que contribuyen a garantizar la continuidad operativa de la entidad. Incluye iniciativas orientadas entre otras, a la actualización tecnológica o establecimiento de planes de contingencia, las estrategias planteadas son:
 - **ESTRATEGIA 1.** Con el fin de unificar y centralizar la información en los servidores de la entidad, se crearon unidades de red asignadas por dependencia con la finalidad de que la información repose en un lugar diferente a los equipos de cómputo, a las unidades de red le fueron asignados los usuarios permitidos, creando un repositorio de información crítica de las dependencias.
 - **ESTRATEGIA 2.** Se diseñó un plan de backup o soporte de información institucional el cual contempla las unidades de red asignadas a los procesos dentro del cumplimiento de la estrategia y también se incluyó la salvaguarda de las imágenes de los servidores virtuales como parte del plan de backup de la información de la entidad, con lo cual se garantiza el acceso, restablecimiento y disponibilidad de la información para los usuarios.
 - **ESTRATEGIA 3.** Mediante tips informativos, campañas de sensibilización, información publicada en pantallas, se ha encaminado a los usuarios a crear conciencia en la organización de la información institucional y se ha creado la cultura del respaldo y backup de la información, así como también se han definido los lineamientos que deben acatar las servidoras(es) de la entidad, generando hábitos que conducen a la continuidad de operación de la entidad.

De otra parte, se han implementado herramientas tecnológicas con infraestructura virtual para reducir los riesgos existentes en su entorno, con estas herramientas, entre otros se garantiza la prestación oportuna y correcta de los servicios que presta la entidad en sus diferentes sedes y puntos de contacto, la capacidad de prestación de servicios a las(os) funcionarias(os) administrativas(os) y Misionales, contratistas y público en general para la oportuna y correcta prestación de los servicios y acceso a la información, que contribuye al cumplimiento de las estrategias, por cuanto impactan no solo a las(os) colaboradoras(es) de la entidad, sino a la comunidad en general.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 81 de 145

Al finalizar el año 2019 se realizó la contratación de respaldo de información en la nube, integrando el servidor de backup local de la entidad con los servicios de almacenamiento de información en la nube, cuya finalidad es ampliar la cobertura de la información institucional que se puede respaldar, así como también generar una estrategia adicional de continuidad de la operación.

- **Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información**

La entidad definió en su modelo de Gestión y tratamiento de Riesgos de Corrupción y de Gestión, los riesgos asociados con la seguridad y privacidad de la información, se definieron los riesgos asociados a manipulación de la información, pérdida de información y sistemas de información susceptibles a riesgos de seguridad y privacidad de la información. Se realizó la actualización de los riesgos y se estableció el seguimiento de forma cuatrimestral. A la fecha no se ha materializado ningún riesgo, lo que evidencia que los controles establecidos son correctos al igual que su seguimiento.


- **Plan de Seguridad y Privacidad de la Información**

De otra parte, la entidad en cumplimiento de los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la información, dados por MINTIC y la Alta Consejería Distrital de TIC, articuló sus esfuerzos para la identificación de los activos de información y el tratamiento de riesgos en la entidad, y lo complementó con la actualización de la política de seguridad de la información la cual incluye controles de seguridad basados en la norma ISO 27001.

Durante el segundo semestre de 2019 se realizaron las actividades de divulgación de la Política de seguridad de la información, las cuales incluyen entre otros, campañas de socialización, divulgación de la actualización de la política por pantallas, correo electrónico, carteleras entre otros.

- **Gobierno Digital**

El nivel de avance e impacto derivado de las estrategias o acciones del sector, desarrolladas para la implementación del Plan Estratégico de Tecnología – PETI, en la Secretaría Distrital de la Mujer - SDMujer, se enmarca desde el diseño e implementación de estrategias para la apropiación y sostenibilidad de la Política de Gobierno Digital como herramienta de gestión, permitiendo llevar a cabo un ejercicio articulado y armónico, para dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de promover una adecuada gestión interna y un buen relacionamiento con el ciudadano, a través de la participación y la prestación de servicios de calidad, en tal sentido, la entidad formuló el Plan Estratégico de Tecnología – PETI, cuyo objetivo fundamental ser el marco orientador en materia de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el cual

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 82 de 145

contempla tres estrategias-E que han contribuido a garantizar la continuidad operativa de la entidad y la actualización tecnológica, entre otros, para lo cual se presentan los siguientes aspectos:


E1: Se centralizó la información en los servidores de la entidad, a partir de la creación de unidades de red asignadas por dependencia para que la información repose en un lugar diferente a las estaciones de trabajo, con el fin de contar con un repositorio de información crítica de las dependencias y facilitar su acceso y recuperación.

E2: Se formuló el plan de backup de información institucional que adicional al tratamiento de la información contenida en las unidades de red, también incluyó la salvaguarda de las imágenes de los servidores virtuales.

E3: Se implementaron herramientas tecnológicas con infraestructura virtual con lo cual se reducen los riesgos, se garantiza la prestación oportuna y correcta de los servicios que presta la entidad en sus diferentes sedes y puntos de contacto, la prestación de servicios a las(os) funcionarias(os) administrativas(os) y Misionales, contratistas y público en general con lo cual se contribuye al cumplimiento de las estrategias, impactando no solo a las(os) colaboradoras(es) de la entidad, sino a la comunidad en general, así mismo se contrató el respaldo de información en la nube, integrando el servidor de backup local de la entidad con los servicios de almacenamiento de información en la nube, para ampliar la cobertura de la información institucional que se puede respaldar, así como también generar una estrategia adicional de continuidad de la operación.

Las oportunidades que tiene la Secretaría Distrital de la Mujer, para el logro de los resultados de la política, se describen a continuación:

- Las TIC se han convertido en una herramienta facilitadora y de uso habitual en el trabajo diario de las y los funcionarios de la entidad, generando valor a la comunidad, mediante una cultura informática aplicada a los procesos en general.
- El sector, ha venido desarrollando cursos de informática para la comunidad, de esta forma genera oportunidades laborales especialmente para la población de mujeres del Distrito Capital.
- Por ser un sector joven, puede implementar una infraestructura tecnológica moderna y adecuada a la demanda tanto de las y los funcionarios, las relaciones interinstitucionales y la comunidad en general, así como una valoración positiva del proceso de centralización de la gestión de los sistemas de información, sin tener que pensar en rehacer o mejorar lo existente.
- El conocimiento acumulado ha permitido la construcción de sistemas de información

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 83 de 145

de soporte institucional administrativo, financiero y misional, permitiendo modernizar los procesos.


- Existe la posibilidad de establecer alianzas estratégicas con otras entidades para compartir las mejores prácticas en las entidades públicas del Distrito.
- Disminución de tiempos de respuesta en los procesos.

Los principales retos que tiene la Secretaría Distrital de la Mujer, para el logro de los resultados de la política, se trazan a partir de la nueva visión de la política que incluye aspectos que buscan desarrollar una mirada más integral sobre las necesidades y problemáticas de la sociedad y cómo el uso de las TIC, se convierte en una herramienta para generar soluciones. A partir de esto, se establecen como prioridad los siguientes:

- Generar empoderamiento ciudadano y oportunidades para promover el desarrollo de servicios, conocimiento e investigación.
- Desarrollar espacios y mecanismos concretos para permitir que diferentes actores y la sociedad civil, se vinculen y aporten en el desarrollo de servicios de valor y la solución a problemáticas del sector, en donde las TIC sean una herramienta que apoye este proceso.
- Generar espacios en donde los ciudadanos puedan contribuir activamente en el desarrollo y mejoramiento de los servicios que presta o puede prestar la entidad, pasando de servicios para el ciudadano, a ciudadanos protagonistas activos.
- Generar estrategias para contar con ciudadanos y actores sociales que conozcan, entiendan y apropien el uso de las TIC, para dar solución a sus necesidades y que estos se vuelvan gestores del cambio que produce soluciones.
- Facilitar o crear ambientes propicios, para que se puedan implementar servicios que generen valor a la ciudadanía.
- Usar y aprovechar el potencial de tecnologías emergentes para gestionar la transformación del sector, con el fin de dar respuesta a las necesidades y problemáticas.

• Seguridad Digital

La implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI, se determinó a partir de las necesidades objetivas, los requisitos de seguridad, procesos, el tamaño y la estructura del sector, con el objetivo de preservar la confidencialidad, integridad, disponibilidad de los activos de información, garantizando su buen uso y la privacidad de los datos. En la política de seguridad de la información, se establecen las directrices y responsables para lograr su adecuada adopción y gestión. Se adelantó el proceso de identificación de activos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 84 de 145


de Información y se realizó lo concerniente con la Gestión de Riesgos. Se realizó la actualización de la política de seguridad de la información, en la cual se incluyó lo relacionado con seguridad de la información institucional, se definieron los lineamientos y directrices entorno al aseguramiento de la información tanto física como digital, se definieron las estrategias de socialización y divulgación de la política de seguridad de la información, información la cual incluye controles de seguridad basados en la norma ISO 27001, se generó la cultura de seguridad de la información en las servidoras(es) asignando roles y responsabilidades a todo nivel funcional en la Secretaría Distrital de la Mujer.

Las oportunidades que tiene la Secretaría Distrital de la Mujer, para el logro de los resultados de la política, se describen a continuación:

- Continuar con el desarrollo de actividades encaminadas a la implementación, mejora y actualización de los lineamientos de seguridad y privacidad de la información en todos los procesos, trámites, servicios, sistemas de información, infraestructura y en todos los activos de información, con el fin de fortalecer la preservación de la confidencialidad, integridad, y disponibilidad y privacidad de la información.
- Fortalecer los canales y medios de atención a la ciudadanía en general y a todas las partes interesadas.
- Gestionar los servicios tecnológicos empleando los criterios de escalabilidad, usabilidad, accesibilidad y seguridad y privacidad de la información.
- Se debe garantizar la adquisición de herramientas tecnológicas que aporten al aseguramiento digital de la información, con lo cual se podrá garantizar el cumplimiento de lo dispuesto por MINTIC en materia de Seguridad Informática.

- **Retos para el logro de los resultados de la política.**

- Se debe garantizar que los temas de implementación de la Política de Gobierno Digital y lo relacionado con Seguridad y Privacidad de la Información tengan el respaldo de la alta dirección, desde el representante legal hasta los cargos directivos de las dependencias involucradas en el proyecto.
- Continuar la articulación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con la Política de Gobierno Digital, en lo referente a definición y actualización de roles y responsables en la matriz.
- Validar los resultados del reporte de FURAG 2018, con los actuales avances de la entidad en la implementación de la política, para definir la hoja de ruta de las actividades pendientes.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 85 de 145

- Realizar la articulación con todos los procesos de la entidad, para validar las actividades que se encuentran parcialmente cumplidas para formular las acciones correspondientes para dar cumplimiento al 100% de la meta.
- Realizar los documentos e informes faltantes requeridos por la política para dar cumplimiento al 100% de la meta de implementación de la política.
- El Comité de Gestión y Desempeño debe empoderarse del estado de avance de los procesos involucrados en la implementación de la política y generar las respectivas acciones.
- Se debe generar una estrategia para la implementación de sistemas interoperables para el sector, aprovechando la veracidad y oportunidad de la información que se produce en tiempo real.


2.2 ACCIONES DE MEJORA

2.2.1 HALLAZGOS COMUNICADOS POR LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ EN AUDITORÍA

Durante el mes de diciembre de 2019 el Ente de control presentó a la entidad el informe final de auditoria de desempeño para la contratación de la vigencia 2018 y 2019 PAD 2019 con el código 04, la cual se puede consultar en el Anexo 12 “*Informe Final de Auditoría SDMujer-2019*”.

En esta ocasión, la Contraloría de Bogotá tuvo en cuenta como criterio de selección de la muestra los contratos suscritos en la vigencia 2018 terminados y/o liquidados en el 2019. En suma fueron los procesos 382 de 2018, 411 de 2018, 38 de 2018, 516 de 2018, 409 de 2019, 398 de 2018, 359 de 2018, 359 de 2018, 307 de 2019, 357 de 2018, 513 de 2018, 411 de 2019, 147 de 2018, 165 de 2018, 219 de 2018, 323 de 2018, 339 de 2018, 4107 de 410 de 2019, 233 de 2018, 128 de 2018, 247 de 2018, 452 de 2018, y 514 de 2018, por un valor total acumulado de \$1.327.551.683.

Del anterior ejercicio el ente de control realizó hallazgo administrativo con presunta incidencia disciplinaria al contrato 411 de 2018, como se detalla a continuación:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 86 de 145

Informe final auditoría de desempeño						
Contratación vigencia 2018 y 2019, Código 04. PAD 2019						
Diciembre de 2019						
No. Cto	Tipología	Contratista	Objeto	Valor del contrato	Auditor responsable	Tipo de Hallazgo
411/18	49 49 - Otros servicios	AVANCE ORGANIZACIÓN AL CONSULTORES S.A.S.	Fortalecer competencias de las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de procesos de formación,entrenamiento o capacitación, acuerdo con el Plan Institucional Formación Capacitación 2018	\$91.336.000	Luisa Fernanda Velasquez Gabanzo	Hallazgo administrativo con presunta incidencia disciplinaria por debilidades en la planeación y/o ejecución del contrato 411 de 2018, al no contar con un mecanismo o directriz vinculante dirigido a la alta dirección y a los servidores públicos que se pretendían beneficiar con la capacitación impartida a través del contrato señalado; toda vez que se evidenció una baja asistencia a los eventos de capacitación contratados.

2.2.2 ESTADO Y SEGUIMIENTO DE PLANES DE MEJORAMIENTO

La Oficina de Control Interno radicó el 31 de diciembre de 2019 el documento “*Informe de seguimiento. Planes de Mejoramiento suscritos con la Contraloría de Bogotá*”, Anexo 13, que da cuenta del estado de los planes de mejoramiento preparados en atención a los hallazgos realizados por el ente de control. Es de aclarar que dichas acciones, su seguimiento y las evidencias de su desarrollo, se encuentran incluidas en el módulo “Mejoramiento continuo” del aplicativo LUCHA.

En dicho seguimiento se tuvieron en cuenta 89 acciones, que corresponden a las auditorías realizadas por la Contraloría de Bogotá durante las vigencias 2018 y lo corrido de 2019. Se aclara que no se realiza seguimiento a las cuatro acciones declaradas inefectivas, aunque se encuentren en estado “abierto” según el reporte de SIVICOF, toda vez que fueron reformuladas en el marco del hallazgo 3.1.2.1 de la Auditoría de Regularidad Código 02 de 2019, a través de las acciones 2 a 9.

Tabla Resumen acciones de mejora abiertas con corte 31 de diciembre de 2019			
Planes de mejoramiento Contraloría de Bogotá			
Vigencia / Auditoría	Acciones de mejora		
	Total	Finalizan en 2019	Finalizan en 2020
2018 – Regular código 30	19	19	0



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Código: Documento en
prueba

Versión: 01

Fecha de Emisión:

Página 87 de 145

Tabla Resumen acciones de mejora abiertas con corte 31 de diciembre de 2019
Planes de mejoramiento Contraloría de Bogotá

Vigencia / Auditoría	Acciones de mejora		
	Total	Finalizan en 2019	Finalizan en 2020
2018 – Desempeño código 31	7	7	0
2018 – Desempeño código 32	6	6	0
2018 – Desempeño código 33	5	5	0
2018 – Desempeño código 526	3	3	0
2019 – Desempeño código 1	8	8	0
2019 – Regular código 2	38	36	2
2019 – Desempeño código 3	2	0	2
2019 – Desempeño código 4	1	0	1
TOTAL	89	84	5

Fuente: reporte del módulo “Planes de mejoramiento” del aplicativo SIVICOF. 23 de diciembre de 2019.

Ahora bien, como se detalla en la tabla “*Resumen de acciones abiertas por dependencia con corte 31 de agosto de 2019*” la mayoría de las acciones de mejora abiertas son responsabilidad de las Direcciones misionales (48,31%), siendo la Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia la dependencia que tiene mayor representatividad con 36 acciones. Por otro lado, las dependencias administrativas que concentran la mayor cantidad de acciones son la Dirección Administrativa y Financiera con 24 acciones (26,96%), y la Dirección de Contratación con 15 acciones (16,85%). Muchas de las acciones son compartidas entre varias dependencias, pero se realizó el seguimiento al proceso indicado como responsable en el aplicativo LUCHA, que es la herramienta oficial para formular, evidenciar la ejecución y realizar el seguimiento y evaluación a las acciones de mejora.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 88 de 145

Tabla Resumen de acciones abiertas por dependencia con corte 31 de agosto de 2019 Planes de mejoramiento Contraloría de Bogotá		
Dependencia	No. Acciones	%
Dirección de Contratación	12	13,48%
Dirección de Contratación / Dirección de Talento Humano / Dirección de Gestión Administrativa y Financiera / Dependencias misionales	2	2,55%
Dirección de Contratación / Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	1	1,12%
Dirección de Derechos y Diseño de Política / Dirección de Eliminación de Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Enfoque Diferencial / Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	1	1,12%
Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	29	32,58%
Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Comunicaciones	1	1,12%
Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Enfoque Diferencial / Dirección de Territorialización de Derechos y Participación / Dirección de Derechos y Diseño de Política / Dirección de Gestión del Conocimiento	5	5,62%
Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Gestión del Conocimiento	1	1,12%
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	1	1,12%
Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	19	21,35%
Dirección de Gestión Administrativa y Financiera / Oficina de Control Interno	5	5,62%
Dirección de Talento Humano	1	1,12%
Dirección de Gestión del Conocimiento / Oficina Asesora de Planeación	1	1,12%
Dirección de Gestión del Conocimiento / Subsecretaría de Políticas de Igualdad / Oficina Asesora de Planeación	1	1,12%
Oficina Asesora de Planeación	1	1,12%
Oficina de Control Interno	3	3,37%


	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 89 de 145

Tabla Resumen de acciones abiertas por dependencia con corte 31 de agosto de 2019 Planes de mejoramiento Contraloría de Bogotá		
Dependencia	No. Acciones	%
Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades para las Mujeres	3	3,37%
Subsecretaría de Gestión Corporativa	2	2,25%
Total	89	100%

Fuente: reporte del módulo "Planes de mejoramiento" del aplicativo SIVICOF. 23 de diciembre de 2019.

Durante la vigencia 2019 se presentaron diferentes fechas de finalización de las acciones de mejora, por lo que en los seguimientos realizados por esta Oficina se había revisado el cumplimiento de varias de ellas, por lo que para el presente seguimiento se realizó la revisión y se complementó el análisis inicialmente realizado. Como se puede detallar en la tabla 3, la mayoría de las acciones planteadas para desarrollar durante la vigencia 2019 han sido cumplidas.


Tabla Resumen del seguimiento con corte 31 de diciembre de 2019 Planes de mejoramiento Contraloría de Bogotá				
Dependencia	No. Acciones	Cumplidas	En ejecución	No ha iniciado
Dirección de Contratación	12	11	1	
Dirección de Contratación / Dirección de Talento Humano / Dirección de Gestión Administrativa y Financiera / Dependencias misionales	2	2		
Dirección de Contratación / Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	1	1		
Dirección de Derechos y Diseño de Política / Dirección de Eliminación de Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Enfoque Diferencial / Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	1	1		
Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	29	29		
Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Comunicaciones	1	1		

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 90 de 145

Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Enfoque Diferencial / Dirección de Territorialización de Derechos y Participación / Dirección de Derechos y Diseño de Política / Dirección de Gestión del Conocimiento	5	4	1 *	
Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Gestión del Conocimiento	1		1 *	
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	1		1	
Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	19	18		1
Dirección de Gestión Administrativa y Financiera / Oficina de Control Interno	5	5		
Dirección de Talento Humano	1			1
Dirección de Gestión del Conocimiento / Oficina Asesora de Planeación	1	1		
Dirección de Gestión del Conocimiento / Subsecretaría de Políticas de Igualdad / Oficina Asesora de Planeación	1	1		
Oficina Asesora de Planeación	1	1		
Oficina de Control Interno	3	3		
Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades para las Mujeres	3	3		
Subsecretaría de Gestión Corporativa	2	2		
Total	89	83	2	2

Es de aclarar que se calificaron dos acciones “en ejecución”, una a cargo de “Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Gestión del Conocimiento” y la otra a cargo de “Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Enfoque Diferencial / Dirección de Territorialización de Derechos y Participación / Dirección de Derechos y Diseño de Política / Dirección de Gestión del Conocimiento”, frente a las cuales se realizan las siguientes precisiones:

- Acción a cargo de “Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Gestión del Conocimiento”.
La acción es “socializar los informes sobre la respuesta interinstitucional frente al fenómeno de las violencias contra las mujeres, en el marco de la mesa de trabajo distrital del sistema SOFIA y los "concejos locales de seguridad para las mujeres", instancias estratégicas para la toma de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 91 de 145

decisiones” (ID 463).

Como resultado del seguimiento se evidenció la socialización en 18 Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres y la mesa de trabajo distrital del sistema SOFIA, quedando pendiente la evidencia de la socialización en do de los mencionados Consejos. Lo anterior teniendo en cuenta que durante diciembre aún se estaban desarrollando las correspondientes sesiones.


- Acción a cargo de “Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia / Dirección de Enfoque Diferencial / Dirección de Territorialización de Derechos y Participación / Dirección de Derechos y Diseño de Política / Dirección de Gestión del Conocimiento”. La acción es “gestionar respecto al contrato anterior (contrato auditado) una mesa de trabajo con el contratista para realizar la revisión y cruce de cuentas de la ejecución del contrato” (ID 482).

En lo que respecta a la auditoria presentada por el ente de control con fecha de diciembre de 2019, la entidad presentó el Plan de Mejoramiento disponible en Anexo 13.1 “*Plan Mejoramiento Dic 2019*” que se resume a continuación:

CAUSA DEL HALLAZGO	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	INDICADOR	AREA RESP.	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERM.
Falta de instrumentos donde se registre el compromiso de los invitados a participar en las jornadas de capacitación programadas por la entidad.	Elaborar y aplicar la carta de compromiso de participación en las capacitaciones contratadas por la entidad	Cartas de compromiso firmadas (No. de cartas de compromiso firmadas / No. de participantes convocados a capacitaciones)	Dirección de Talento Humano	2019/12/23	2020/11/30

3. REGLAMENTOS Y MANUALES

En este aparte se especifican los manuales de funciones y procedimientos vigentes de la Secretaría de la Mujer (literal g del numeral 4 de la Directiva 07 de 2006), discriminados en las funciones de la dependencia, las funciones de la Secretaria de Despacho.


	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 92 de 145

3.1 FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

De conformidad con el Artículo 3 del Decreto Distrital 428 de 2013 *“Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones”*, las funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer son las siguientes:

La Secretaría Distrital de la Mujer, tendrá las siguientes funciones básicas:

- a. Actuar como ente rector del Sector Mujeres en el Distrito Capital, y en especial, liderar y orientar bajo las directrices del Alcalde o Alcaldesa Mayor y de los Consejos Superiores de la Administración Distrital, las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas generales, estrategias, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo Mujeres.
- b. Promover la eliminación de cualquier forma de discriminación de sexo-racismo y violencias contra las mujeres en sus diversidades étnicas raciales y culturales. Para tal fin propenderá por la participación de las organizaciones e instancias de la sociedad civil.
- c. Asesorar a los sectores de la Administración Distrital en la incorporación del enfoque de derechos, garantías e igualdad de oportunidades para las mujeres, en las políticas, planes, programas y proyectos respectivos.
- d. Participar en las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital y de los planes de desarrollo locales, con el fin de verificar que en los mismos se incluya el enfoque de derechos de las mujeres.
- e. Brindar asesoría, asistencia técnica y coordinar la transversalización y territorialización de las políticas públicas para las mujeres garantizando su cobertura en todas las localidades.
- f. Diseñar, coordinar, implementar, ejecutar y hacer seguimiento a las políticas de promoción de los derechos de las mujeres, prevención de los diversos tipos de violencia contra ellas, atención de sus demandas y necesidades, incorporación de la perspectiva de género en planes, programas y proyectos y su articulación en el nivel local y distrital, así como procesos de sensibilización, formación y capacitación para las mujeres.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 93 de 145

g. Implementar un sistema de indicadores que permita evaluar los impactos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital.

h. Gestionar, en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad democrática e incluyente para todas y todos y la implementación de políticas públicas integrales para el ejercicio real y efectivo de sus derechos y garantías constitucionales y legales de las mujeres.

i. Diseñar e impulsar estrategias para la transformación de la cultura institucional y ciudadana a través de la utilización de lenguaje incluyente y de formas comunicativas basadas en el enfoque de derechos de las mujeres y la equidad de género.

j. Promover y facilitar la participación de las ciudadanas en la toma de decisiones y el fortalecimiento del control social de la gestión pública, en los asuntos de su competencia, ante las diferentes instancias de concertación de políticas, planes y programas.

k. Ejercer la veeduría en el Distrito Capital sobre la aplicación real y efectiva de las leyes, decretos y acuerdos establecidos para la mujer, y sobre la eficiente, oportuna y constante prestación de los servicios dispuestos por la Administración Distrital para la mujer.

l. Apoyar las diferentes formas de asociación de las mujeres en el Distrito Capital.

m. Impulsar acciones tendientes a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación contra la mujer.


n. Coordinar y dirigir la atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación y/o violencia en orden a restablecer los derechos vulnerados.

3.2 FUNCIONES DEL CARGO SECRETARIA DE DESPACHO

De conformidad con la Resolución Interna 096 del 4 de marzo de 2019 “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer”, las funciones asignadas al cargo Secretaria de Despacho son las siguientes:

Propósito principal


Dirigir y controlar las funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer a partir de las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, programas, acciones y

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 94 de 145

estrategias en materia de derechos de las mujeres y otros instrumentos de planeación, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional con el fin de promover la materialización real y efectiva, el reconocimiento, la garantía, protección y restitución de los derechos de las mujeres, junto con el fomento de capacidades y oportunidades en el Distrito Capital.


DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES

1. Ejercer la representación legal de la Secretaría Distrital de la Mujer.
2. Dirigir, coordinar y controlar la realización de las funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer.
3. Asesorar al Alcalde o Alcaldesa Mayor en la adopción de políticas, planes, programas y proyectos en materia de garantía, restitución y protección de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital.
4. Asesorar a los sectores de la Administración Distrital en la incorporación del enfoque de derechos, garantías de igualdad de oportunidades para las mujeres, enfoque diferencial y de género, en las políticas, planes, programas y proyectos respectivos.
5. Liderar y orientar las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas generales, estrategias, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo Mujeres, atendiendo las directrices del Alcalde o Alcaldesa y los Consejos Superiores de la Administración Distrital.
6. Liderar procesos conducentes a la erradicación de toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres en el Distrito Capital.
7. Asesorar a los sectores de la Administración Distrital en la prevención, atención y restablecimiento de los derechos vulnerados a las mujeres en el contexto del conflicto armado.
8. Impartir los lineamientos para la implementación de acciones en el Distrito Capital, orientadas a prevenir, atender, proteger, denunciar y sancionar el delito de la trata de personas en los casos en que las víctimas de este tipo de violencia, sean las mujeres.
9. Dirigir la implementación de la política pública en Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, incorporando el enfoque diferencial, derechos y de género.
10. Formular, orientar y hacer el seguimiento de la implementación del Plan de Acción para la protección integral, con enfoque diferencial, de las mujeres en ejercicio de la prostitución, heterosexuales, lesbianas, bisexuales y transgeneristas, por parte de las entidades distritales en el marco de sus competencias.
11. Dirigir la incorporación de los Enfoques de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (derechos de las mujeres, diferencia de género) en el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital y en los planes de desarrollo locales, con el fin de propiciar la inclusión de programas y proyectos específicos dirigidos al reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.
12. Brindar asesoría, asistencia técnica y coordinar la transversalización y territorialización de las

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 95 de 145

políticas públicas para las mujeres garantizando su cobertura en todas las localidades del Distrito Capital, para propiciar el desmonte progresivo de las situaciones de desigualdad y discriminación que impidan a las mujeres ejercer en la práctica los derechos consagrados en la Constitución y las leyes.


13. Asesorar al Alcalde o Alcaldesa Mayor en la transversalización de la igualdad de género en la Administración Distrital.
14. Asesorar a la Administración Distrital en la incorporación de presupuesto sensibles al género.
15. Gestionar en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad equitativa e incluyente.
16. Liderar la política de comunicaciones internas y externas de la entidad, con el objeto de tener y ofrecer información de forma rápida y veraz a los diferentes medios de comunicación, a la ciudadanía en general y a las servidoras y servidores públicos del Distrito Capital y de la Secretaría Distrital de la Mujer.
17. Liderar los procesos de investigación y producción de información que den cuenta de la situación de los derechos de las mujeres en la ciudad, su análisis y divulgación, para la toma de decisiones en la Administración Distrital.
18. Dirigir el desarrollo y realización de las funciones técnicas y administrativas de la entidad, orientando sus planes y políticas para el debido cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, en el marco de los principios de racionalización del gasto.
19. Orientar los procesos de formación de los agentes comprometidos en la implementación de las políticas públicas de igualdad para las mujeres en las localidades del Distrito Capital.
20. Asesorar a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y demás entidades competentes, en la implementación de acciones conducentes a garantizar la incorporación del enfoque derecho de las mujeres en el Sistema Distrital de Justicia.
21. Ejercer la función disciplinaria en segunda instancia, de conformidad con las normas legales en sujeción a los principios orientadores que la enmarcan, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación.
22. Expedir los actos administrativos y celebrar de acuerdo con su competencia, los contratos que sean necesarios para el cabal cumplimiento de las funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer, sin perjuicio de delegar tal responsabilidad en las y los servidores públicos de la Secretaría.
23. Dirigir y liderar la formulación, implementación y mejoramiento continuo del modelo integrado de planeación y gestión de la entidad y las políticas que garanticen su implementación, en los términos establecidos en las normas expedidas por los agentes externos administrativos y de control.
24. Desempeñar las demás funciones relacionadas con la naturaleza del empleo y área de desempeño.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 96 de 145

3.3 INSTANCIAS DE COORDINACIÓN

Las instancias de coordinación interna con que cuenta la Secretaría Distrital de la Mujer con participación de las diferentes áreas son las referenciadas a continuación:

Tabla Instancias de coordinación internas en las que se participa			
Área	Instancia	Normatividad de la instancia	Rol
Estrategia de Justicia de Género	Comité de Justicia de Género	Resolución interna 428 de 2017 “Por medio de la cual se desarrollan los objetivos, principios y componentes de la Estrategia de Justicia de Género”, artículo décimo quinto y subsiguientes.	Participante activa.
Eliminación de violencias y acceso a la justicia	Mesa SOFIA	Acuerdo 526 de 2013	Secretaria Técnica
Derecho y diseño de políticas	Comisión Intersectorial de Mujeres CIM	Decreto 527 de 2014, Resolución 0067 de 2016	Coordinación
	Unidad Técnica de Apoyo de la Comisión Intersectorial de Mujeres UTA	Decreto 527 de 2014, Resolución 0067 de 2016	Coordinación
	Comité Coordinador del Sector Administrativo Mujeres, UTA Interna	Decreto 527 de 2014, Resolución 0067 de 2016	Coordinación
	Mesa Interinstitucional para el manejo y control de los servicios de alto impacto referidos a la prostitución y actividades afines en el Distrito Capital. ZESAI Zonas Especiales de Alto Impacto	Decreto 527 de 2014, Resolución 0067 de 2016	Coordinación Componente Social Cultural del Decreto 527 de 2014
Dirección administrativa y financiera	Comité Técnico de Sostenibilidad Contable de la Secretaría Distrital de la Mujer	Resolución 0091 del 27/02/2019, Resolución 0091 del 27/02/2019	Presidencia
	Comité de Contratación de la Secretaría Distrital de la Mujer.	Resolución 645 de 2018	Participante activo Miembro con voz y voto


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 97 de 145

	Mesa técnica de manejo de bienes	Resolución 001 de 2019 <i>Manual de Procedimientos Administrativos y Contables para el manejo y control de los bienes en las Entidades de Gobierno Distritales.</i>	Presidencia
	Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), de la Secretaría Distrital de la Mujer para el período 2018-2020	Resolución 220 de 2018	Participante activo Miembro con voz y voto
Dirección de contratos	Comité de Contratación	Resolución 0645 del 28 de diciembre de 2018.	Secretario Técnico
Oficina asesora jurídica	Comité de Conciliación	Resolución 13 de 2017	Designación como miembro permanente. Integrante con derecho a voz y voto
Oficina asesora de planeación	UTA interna	Resolución Interna 102 de 2015	Secretaría Técnica
	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución Interna 159 de 2019	Secretaría Técnica
	Comité de Contratación	Resolución 645 de 2018	Miembro con voz y voto
	Comité de Sostenibilidad Contable	Resolución 0091 de 2019	Miembro con voz y voto
	Comité de Conciliación	Resolución 147 de 2016	Miembro con voz y voto
	Copaso	Resolución 220 de 2018	Suplente
	Mesa técnica manejo de bienes	Acta de comité de gestión y desempeño de 23/12/2019	Invitada - Ocasional


Por otro lado, las instancias de coordinación distrital y local en las que se participa tanto por existir una norma que así lo establece, como por delegación, son la siguientes:

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 98 de 145

Sector	Nombre	Tipo de espacio	Normatividad relacionada				Presidencia
			Acto Administrativo de creación				
			Tipo	Numero	Año	Art	
Gestión Publica	Comisión Distrital de Sistemas	Comisión	Acuerdo	20	1989	Art.18 Parágrafo 3	Alcaldía Mayor de Bogotá (Delegado Director(a) Distrital Desarrollo Institucional
Gestión Publica	Consejo de Gobierno Distrital	1. Consejo Distrital	Decreto	505	2007		Alcaldía Mayor de Bogotá
Gestión Publica	Comisión Intersectorial de Gestión ética	Comisión	Decreto	489	2009	Todo	Secretaría General – Dirección Distrital Desarrollo Institucional
Gestión Publica	Comisión Intersectorial de Sistema integrado de Gestión	Comisión Intersectorial	Decreto	651	2011	4	Secretaría General – Subsecretario General
Gestión Publica	Comité Distrital de Justicia Transicional para Bogotá D.C."	Comité	Decreto	83	2012	Todo	Alcaldía Mayor de Bogotá
Gestión Publica	Comisión Intersectorial de Servicio al ciudadano	Comisión Intersectorial	Decreto	197	2014	16	Secretaría General
Gestión Publica	Comité Financiero de la Comisión Intersectorial de Servicio al Ciudadano.	Comité	Decreto	197	2014	19	Secretaría General - Dirección Distrital de Servicio al Ciudadano
Gobierno	Comisión Intersectorial de la Participación en el Distrito Capital.	Comisión Intersectorial	Decreto	546	2007	11	Secretaría Distrital de Gobierno
Gobierno	Comisión Intersectorial del Espacio Público del Distrito Capital.	Comisión Intersectorial	Decreto	546	2007	37	Secretaría Distrital de Gobierno
Gobierno	Mesa Interinstitucional para el manejo y control de los servicios de alto impacto referidos a la prostitución y actividades afines en el Distrito Capital. ZESAI	Mesa	Decreto	126	2007		Secretaría Distrital de Gobierno
Gobierno	Consejo Distrital de Comunidades Negras, Afrocolombianas Raizales y Palenqueras.	Consejo Consultivo	Decreto	248	2015	-	Alcalde o Alcaldesa Mayor de Bogotá o su delegado(a)
Gobierno	Comisión Intersectorial Poblacional del Distrito Capital. - CIPO	Comisión Intersectorial	Decreto	546	2007	8, 15 y 16.	Secretario (a) Distrital de Integración Social
Gobierno	Comité Distrital de Derechos Humanos	Comité	Decreto	455	2018	-	Alcalde(sa) Mayor
Planeación	Comisión Intersectorial de Estudios Económicos y de Información y Estadísticas del Distrito Capital.	Comisión Intersectorial	Decreto	546	2007	18	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Planeación	Comité Técnico del SISBEN.	Comité	Decreto	83	2007		Secretaría Distrital de Salud
Planeación X DEROGAR	Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas en el Distrito Capital.	Comisión Intersectorial	Decreto	546	2007	20, 21	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 99 de 145

Sector	Nombre	Tipo de espacio	Normatividad relacionada				Presidencia
			Acto Administrativo de creación				
			Tipo	Numero	Año	Art	
Planeación	Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual	Mesa	Acuerdo	371	2009	Artículo 9	
Planeación	Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C.)	3. Consejo Superior	Acuerdo	645	2016	127 128	Alcalde Mayor o su delegado
Planeación	Comité de Asociaciones Público Privadas del Distrito Capital	Comité	Ley	1508	2012	N/A	Secretaría Distrital de Planeación
Educación	Comité Distrital de Capacitación Docente de Bogotá D.C..	Comité	Decreto Nacional	709	1996	20, 21.	Secretaría Distrital de Educación
Educación	Consejo Distrital de Discapacidad	Consejo Distrital	Acuerdo	137	2004	2	Alcalde Mayor de Bogotá o su delegado
Integración Social	Comité Interinstitucional para la Atención Integral al Menor en el Distrito Capital.	Comité	Decreto	594	1993	1, 2 y 5.	Alcalde Mayor de Bogotá o su delegado
Integración Social	Consejo Distrital de Política Social	Consejo consultivo	Decreto	460	2008		Alcalde Mayor de Bogotá o su delegado
Integración Social	Comité Operativo Distrital de la Política de Adultez- CODA.	Comité	Decreto	544	2011		
Integración Social	Comité Operativo de Envejecimiento y Vejez en el Distrito Capital	Comité	Decreto	345	2010	12	
Cultura, Recreación y Deporte	Consejo Distrital de Cultura de Mujeres	Consejo	Decreto	455	2009	Art. 38	Representante electo de la sociedad civil
Cultura, Recreación y Deporte	Consejo Distrital de Cultura de personas con Discapacidad	Consejo	Decreto	455	2009	Art. 40	Representante electo de la sociedad civil
Ambiente	Consejo Distrital Para Gestión de Riesgos y Cambio Climático - CIGRYCC	3. Consejo Superior	Ley	1523	2012	27	Alcalde/sa Mayor de Bogotá
Hábitat	Comisión Intersectorial para la Gestión Habitacional y el Mejoramiento Integral de los Asentamientos Humanos del Distrito Capital.	Comisión intersectorial	Decreto	546	2007	34	Secretaría Distrital de Hábitat
Mujeres	Comisión Intersectorial de Mujeres	Comisión Intersectorial	Decreto	527	2014	?	Secretaría Distrital de la Mujer
Mujeres	Consejo Consultivo de Mujeres	Consejo	Decreto	224	2014	?	Decreto 224 de 2014 Artículos 4, 5, 6 y 7
Seguridad, Convivencia y Justicia	Comisión de Policía y Participación Ciudadana	Comisión	Decreto Nacional	1028	1994	12 a 16	Alcalde Mayor de Bogotá

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER				Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN				Fecha de Emisión:
					Página 100 de 145

Sector	Nombre	Tipo de espacio	Normatividad relacionada				Presidencia
			Acto Administrativo de creación				
			Tipo	Numero	Año	Art	
Seguridad, Convivencia y Justicia	Comité de Apoyo y Seguimiento a las Actividades del Nuse-123	Comité	Decreto	451	2005		Secretaría Distrital de Gobierno
Seguridad, Convivencia y Justicia	Comisión Intersectorial de Acción Integral en Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia.	5. Comisión Intersectorial	Acuerdo	637	2016	17	Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia
Jurídica	1 Comité Jurídico Distrital	Comité	Decreto	654	2011	5, 7 y 8	Secretario/a Jurídico/a
Jurídica	2 Plenaria Jurídica de Entidades y Organismos Distritales.	8. Plenaria	Decreto	139	2017	6	Secretario/a Jurídico/a Distrital
Jurídica	3 Comité Distrital de Apoyo a la Contratación	Comité	Decreto	139	2017	7 a 9	Secretario/a Jurídico/a Distrital
Jurídica	5 Comité Distrital de Asuntos Disciplinarios	Comité	Decreto	139	2017	13 a 15	Secretario/a Jurídico/a Distrital

3.4 PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS


La documentación de los procesos y procedimientos de la entidad se encuentra consignada en el aplicativo LUCHA, el cual cuenta con un usuario de consulta para la ciudadanía, por lo que están disponibles ingresando desde la página web de la entidad.

Se realizó la actualización del mapa de procesos y a continuación se referencian los procedimientos vigentes:


Tipo	No.	Proceso	Nombre
Estratégico	1	Direccionamiento Estratégico	Procedimiento Identificación De Aspectos Y Valoración De Impactos Ambientales - V3
			Administracion Del Riesgo - V2
			Programacion Y Seguimiento A Productos, Metas Y Resultados De Inversion - Pmr - V2
			Planificación Operativa De Los Productos Y/O Servicios - V2
			Control Del Producto Y/O Servicio No Conforme - V1
			Formulación Y Seguimiento Del Plan De Acción De Proyectos - V3
			Formulacion Y Seguimiento A Los Planes Operativos Por Procesos - V3
			Proyectos De Inversión - V2
			Formular El Proyecto Presupuestal De Inversión Anual - V3

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 101 de 145


Estratégico	2	Comunicación Estratégica	Comunicación Interna - V1
			Cubrimiento De Eventos - V2
			Administración De Contenidos En Web, Intranet Y Redes Sociales - V2
			Agenda Con Medios De Comunicación - V2
			Diseño De Piezas Gráficas Y Material Comunicativo – V2
Estratégico	3	Gestión del Conocimiento	Produccion, Gestion Y Análisis De Información - V2
			Formación Y Desarrollo De Capacidades - V3
			Cooperación Técnica Y Financiera Y De Alianzas Público Privadas - V1
Misional	4	Prevención y atención integral a mujeres víctimas de violencia	Atención, Intervención Y Acompañamiento De Psicología En Casas De Protección - V1
			Egreso Y Seguimiento De Casas De Protección - V1
			Acompañamiento Psicosocial - V1
			Activación De Rutas En Casos De Violencias Contra Las Mujeres - V1
			Sensibilización Y/O Formación - V1
			Acogida Y Proteccion Integral A Mujeres Víctimas De Violencias Con Medidas De Proteccion En Casa Refugio - V1
			Coordinacin Interinstitucional Para La Implementacion Del Sistema - Sofia - V3
			Ingreso A La Casa De Protección - V1
			Atención, Asesoría, Orientación Y Acompañamiento Pedagógica En Casa De Protección - V1
			Orientación, Asesoría E Intervención Nutricional En Casas De Protección - V1
Misional	5	Participación ciudadana y corresponsabilidad	Orientación, Asesoría, Acompañamiento E Intervención De Trabajo Social En Casas De Protección - V1
			Atención, Orientación Y Acompañamiento De Enfermería En Casas De Proteccion - V1
			Plan Institucional De Participación Ciudadana De Las Mujeres - V2
			Gestión De Pactos De Corresponsabilidad - V3
			Acompañamiento Tecnico Al Consejo Consultivo De Mujeres - V2
			Sensibilización Política A Las Mujeres - V2
			Fortalecimiento Para La Participación De Las Mujeres En Instancias Y Procesos Organizativos Del Distrito Capital - V3

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER		Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN		Fecha de Emisión:
			Página 102 de 145

			Acompañamiento Técnico A La Bancada Informal De Mujeres - V2
Misional	6	Territorialización de la política pública	Primera Atención - V1
			Atención Psico-Jurídica - V1
			Orientación Y Acompañamiento Psico-Social A Mujeres - V3
			Fortalecimiento A Grupos, Redes, Colectivos Y Organizaciones De Mujeres Desde El Enfoque De Derechos Y De Género - V2
			Difusión, Información Y Sensibilización Para El Empoderamiento De Las Mujeres Para El Ejercicio De Sus Derechos - V2
			Encuentros De Conversación Psicosocial - V2
Misional	7	Transversalización de la política pública	Diseño De Política - V2
			Asistencia Técnica A Los Sectores De La Administración Distrital - V4
			Seguimiento De La Política Pública De Mujeres Y Equidad De Género - V1
Misional	8	Atención sociojurídica a mujeres del distrito	Orientación Socio Jurídica A La Ciudadanía, Asesoría E Intervención Socio-Jurídica A Mujeres Víctimas De Violencias - V3
Apoyo	9	Gestión talento humano	Trámite De Permisos Funcionarios - V1
			Reporte E Investigaciones Accidentes De Trabajo - V3
			Elaboración De Nomina - V3
			Concesión De Comisiones - V1
			Selección Y Vinculación De Personal - V1
			Identificación De Peligros, Evaluación Y Control De Riesgos Laborales - V3
			Formulación, Ejecución Y Evaluación Del Plan De Bienestar Social E Incentivos - V1
			Formulación, Ejecución Y Evaluación Del Plan Institucional De Formación Y Capacitación - V1
			Reconocimiento Y Pago De Incapacidades - V1
Apoyo	10	Gestión contractual	Estructuración Estudios Previos - V4
			Celebración De Contratos De Ciencia Y Tecnología - V2
			Legalización Y Ejecución De Contratos - V3
			Estudios De Mercado - V2
			Liquidación De Contratos Y/O Convenios - V2
			Compras A Través De La Tienda Virtual Del Estado Colombiano - V1
			Prestación De Servicios Profesionales, De Apoyo A La Gestión Y Servicios Artísticos - V6

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER		Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN		Fecha de Emisión:
			Página 103 de 145

			Convenio De Asociación - V2
			Celebración De Convenios O Contratos Interadministrativos - V2
			Concurso De Méritos - V2
			Contratación De Mínima Cuantía - V2
			Licitación Pública - V
			Selección Abreviada Subasta Inversa - V2
			Selección Abreviada Menor Cuantía - V2
Apoyo	11	Gestión administrativa	Gestión Para Afectar La Póliza De Seguros - V3
			Mantenimiento De Vehiculos - V2
			Gestión Y Trámite Documental - V3
			Planeación Y Control De Documentos - V1
			Administración Del Almacen - V1
			Gestión De Inventarios - V1
			Organizacion Y Administracion De Archivos De Gestion - V2
			Consulta Y Préstamo De Documentos - V4
			Transferencia Documental Primaria - V2
			Mantenimiento De Bienes - V3
			Inventario Activos De Información - V2
Apoyo	12	Gestión financiera	Elaborar Anteproyecto De Presupuesto Funcionamiento - V3
			Tramite De Pagos - V7
			Programar Y Repogramar El Pac - V4
			Trámite De Pago De Pasivos Exigibles - V2
			Trámite De Cobros Persuasivos - V1
			Expedir Certificados De Disponibilidad O Registro Presupuestal - V4
			Anular O Liberar Saldos De Cdp Y Crp - V5
			Solicitar Traslados Presupuestales De Funcionamiento - V3
Apoyo	13	Gestión jurídica	Registrar Operaciones Contables - V4
			Construcción y actualización del normograma - v2
			Elaboracion de conceptos juridicos - v2
			Revision de proyectos de norma - v1
			Defensa judicial - v2
			Segunda instancia de los procesos disciplinarios - v2
			Revocatoria directa - v2
			Notificaciones de actos administrativos expedidos por la sdmujer - v1
Apoyo	14	Gestión tecnológica	Manejo De Intangibles - V1
			Adminstracion De Usuarios - V2
			Gestión De Servicios Tic - V2

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 104 de 145

			Administración De Backups Y Restauración De La Información - V3
			Administrador De Aplicativos Web - V1
			Cambio Y Entrega De Claves De Administrador Y Superusuario - V1
			Desarrollo De Software - V1
			Gestión De Cambios De Las Tecnologías De La Información - V1
			Gestión De Incidentes De Seguridad De La Información - V1
Apoyo	15	Atención a la ciudadanía	Gestión De Las Peticiones, Quejas, Reclamos Y Sugerencias De La Ciudadanía - V5
	16	Evaluación y seguimiento a la gestión	Elaborar Plan De Auditorias - V4
			Auditoria Integral - V4
			Seguimiento Plan De Mejoramiento - V4
			Informes Externos E Internos - V1
Seguimiento y Evaluación	17	Control interno disciplinario	Disciplinario Verbal - V1
			Disciplinario Ordinario - V1

Adicionalmente, en el aplicativo LUCHA se incluyen los riesgos asociados a estos procesos y los respectivos controles, a los cuales se debe realizar el correspondiente seguimiento cada cuatro meses (cortes 30 de abril, 31 de agosto y 31 de diciembre).

En el marco de la planeación institucional, para cada proceso se plantea un Plan Operativo Anual, del cual se dará cuenta en el numeral 3.1. del presente informe.

4. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

En este aparte se especifica la situación de recursos humanos (literal c del numeral 4 de la Directiva 07 de 2006), discriminados en personal en planta permanente, personal en planta provisional y contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la entidad.

4.1 PERSONAL EN PLANTA PERMANENTE

De conformidad con lo previsto en el artículo segundo, del Decreto 367 de 2016, la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de la Mujer se encuentra actualmente conformada por los siguientes empleos:

Planta de personal permanente a 2019 Secretaría Distrital de la Mujer:



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Código: Documento en
prueba


Versión: 01

Fecha de Emisión:

Página 105 de 145

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO			
1	SECRETARIO DE DESPACHO	020	009
3	ASESOR	105	06
4	TOTAL PLANTA DESPACHO SECRETARIO DISTRITAL DE LA MUJER		
NIVEL DIRECTIVO			
3	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08
8	DIRECTOR TÉCNICO	009	06
1	JEFE DE OFICNA	006	06
12	TOTAL NIVEL DIRECTIVO		
NIVEL ASESOR			
2	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06
2	TOTAL NIVEL ASESOR		
NIVEL PROFESIONAL			
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30
17	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	22
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	17
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
55	TOTAL NIVEL PROFESIONAL		
NIVEL TECNICO			
6	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	17
6	TOTAL NIVEL TÉCNICO		
NIVEL ASISTENCIAL			
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	19
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	18
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
4	CONDUCTOR	480	15
19	TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
94	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL		
98	TOTAL CARGOS SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		

Fuente: Decreto 367 de 2016

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 106 de 145

La conformación de la planta por nivel jerárquico y género es la siguiente:

Nivel Jerárquico	Número de empleos por nivel Jerárquicos	Vacantes definitivas.	Número de empleados de Carrera administrativa
Directivo	13	0	0
Asesor	5	0	0
Profesional	55	2	1
Técnico	6	0	0
Asistencial	19	0	0
Total	98	2	1

Fuente propia. Oficina de Talento Humano. Secretaría Distrital de la Mujer


- **Manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la secretaria distrital de la mujer**

Para la vigencia 2019, se realizó la actualización del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales a través de la Resolución 0096 de marzo de 2019 “Por la cual se modifica el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Secretaría Distrital de La Mujer” dejando sin efectos las Resoluciones No. 484 de 2015, No. 017, No. 358 y 418 de 2016, 002 de 2019.

Cumpliendo con las disposiciones previstas en el párrafo 3° del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, adicionado por el Decreto Nacional No. 051 de 2018, se publicó en la página web institucional, el contenido final de la modificación al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta permanente de la Secretaría Distrital de la Mujer, durante los días 28 de febrero, 1, 2, 3 y 4 de marzo de 2019.

- **Plan Anual de Vacantes**

De conformidad con el Plan Anual de Vacantes, durante la vigencia 2019 se revisó la viabilidad de implementar acciones necesarias para la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la entidad a través de los diferentes procesos y áreas funcionales.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 107 de 145

A continuación, se detallan las vacantes de planta de Carrera Administrativa a 31 de diciembre de 2019

Tabla 1: Planta Permanente

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	NO. DE EMPLEOS VACANTES
Profesional Especializado	222	24	Dirección de Enfoque Diferencial	1
Profesional Universitario	222	12	Dirección de Enfoque Diferencial	1


• **Clima Organizacional**

La medición del clima organizacional o laboral, es un estudio que permite a las organizaciones conocer la percepción que tienen sus trabajadoras y trabajadores de factores como el ambiente de trabajo, la dinámica de las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo ejercido por las jefas de cada dependencia.

Este estudio se realiza mediante la aplicación de un cuestionario a las personas que integran la organización, los datos obtenidos se tabulan y por último los resultados son analizados para establecer las necesidades de intervención (general y/o por áreas priorizadas) así como las medidas y acciones que deben implementarse para corregir aquellos aspectos que afectan negativamente las condiciones del trabajo.

La Secretaría Distrital de la Mujer adelantó el estudio de clima laboral, finalizando e iniciando el plan de acción en el mes de mayo de 2018, en el estudio se incluyen las estrategias de intervención a desarrollar desde esa fecha y hasta mayo de 2020, las recomendaciones efectuadas fueron:

- Desarrollar una herramienta que permita de forma directa y oportuna conocer las verdaderas necesidades de capacitación de las servidoras y servidores públicos de la Secretaría, que deben fortalecerse en el ámbito laboral.
- Establecer mecanismos que permitan valorar el trabajo colectivo, a partir del reconocimiento por medios de comunicación de la Entidad.
- Fortalecer los mecanismos de recompensa y reconocimiento.
- Desarrollar una propuesta de intervención psicoeducativa en metodología Coaching, que permita mejorar las competencias comunicación asertiva, apoyo social y el adecuado seguimiento del Equipo Directivo.
- Realizar capacitaciones en liderazgo eficaz y participativo, manejo del conflicto, comunicación asertiva y toma de decisiones.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 108 de 145

- Fortalecer el proceso de retroalimentación clara y oportuna del desempeño de las servidoras y servidores públicos.
- Promover estilos de gestión más participativos en donde se genere un empoderamiento de las servidoras y servidores públicos, con respecto al manejo de sus tareas y forma de trabajo, esto con el fin de que el trabajador se sienta participe de las decisiones directamente relacionadas con su cargo y el desarrollo de sus funciones.
- Mantener y ampliar las actividades de integración y bienestar extensivas a las familias (deportes, capacitación, jornadas de integración).
- Adelantar una campaña de sensibilización sobre las ventajas que tiene la participación en actividades lúdicas, deportivas y comunitarias (enriquecimiento mediante el ejercicio de otros roles) durante su tiempo libre.
- Implementar programas de desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables


• Acuerdo Sindical

La Secretaria Distrital de la Mujer firmó con las organizaciones sindicales SINTRAMUNICIPALES Y SINTRADISTRITALES, una Acuerdo Sindical por las vigencias 2018 y 2019 cuya ejecución fue de un 97,75 %, lo que resultó un logro en el cumplimiento de los compromisos asumidos. Se presenta copia de la Matriz de cumplimiento debidamente firmada por la Secretaria Distrital de la Mujer y las Organizaciones Sindicales, en el Anexo 13.2 “*Cuadro de seguimiento digital*”.

En la Vigencia 2020 la Secretaría Distrital de la Mujer deberá adelantar la negociación sindical con las peticiones de las organizaciones sindicales SINTRAMUNICIPALES Y SINTRADISTRITALES, en caso de que estas presenten peticiones.

4.2 PERSONAL EN PLANTA TEMPORAL

El Decreto Distrital No. 0428 de 2013 “Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones”, establece como una función de la Secretaría Distrital de la Mujer, la siguiente: “e. Brindar asesoría, asistencia técnica y coordinar la transversalización y territorialización de las políticas públicas para las mujeres garantizando su cobertura en todas las localidades.” Que, con el fin de dar cumplimiento a esta función, el artículo 14 del Decreto Distrital No. 0428 de 2013, dispone las funciones de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 109 de 145

Por tal motivo, y en concordancia con los objetivos y metas contempladas en los planes institucionales y en el Acuerdo Distrital 645 de 2016 “Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020 “Bogotá Mejor Para Todos”, **se crearon ochenta (80) empleos de carácter temporal** a través del Decreto Distrital No. 0388 de 2016 y prorrogados mediante Decreto Distrital No. 0344 de 2018 y por el Decreto Distrital 381 de 2019 hasta el 30 de junio de 2020, para así dar continuidad a la prestación del servicio en las 20 Casas de igualdad de oportunidades para las Mujeres, ubicadas en las localidades del Distrito y que son el vehículo para la territorialización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género.

Tabla Planta temporal vigente Secretaría Distrital de la Mujer, 2019.

No. Empleos	Denominación	Código	Grado
Sesenta (60)	Profesional Universitario	219	12
Veinte (20)	Auxiliar Administrativo	407	18

Fuente propia. Oficina de Talento Humano. Secretaría Distrital de la Mujer. 2019

Tabla Vacantes vigentes Secretaría Distrital de la Mujer, 2019.


CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. VACANTES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	1

Fuente propia. Oficina de Talento Humano. Secretaría Distrital de la Mujer. 2019

Para la provisión de los (empleos de carácter temporal) es necesario atender los parámetros establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencia C-288 de 2014 y la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular 005 de 2014, por lo que resulta necesario acudir a esta última entidad a fin solicitar las listas de elegibles que resulten aplicables a los empleos vacantes de carácter temporal.

Paso seguido y atendiendo a las listas que remita la Comisión Nacional del Servicio Civil, se procede a contactar a las personas de las listas enviadas, empezando por las que presentan mayor puntaje, requiriéndolas para que manifiesten su interés de vincularse a la planta temporal y en caso de que así lo manifiesten, alleguen los documentos para la verificación de requisitos mínimos.

En la videncia 2019 se encontraban siete (07) empleos vacantes de carácter temporal de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación de la Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 110 de 145

Oportunidades de la Secretaría Distrital de la Mujer, con ocasión de la aceptación de las renunciaciones presentadas por quienes venían ocupándolos.

Con el fin de proveer los siete (07) empleos de carácter temporal, la Secretaría Distrital de la Mujer atendió los parámetros establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencia C-288 de 2014 y la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular 005 de 2014, en donde se determina el orden prioritario de provisión de esta clase empleos, además, de lo establecido en el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto Nacional 648 de 2017 y solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil, lista de elegibles, quien mediante radicado No. 20191020436211 de 20 de agosto de 2019, manifestó la inexistencia de éstas para los citados empleos y de igual forma estableció que la entidad deberá llevar a cabo una convocatoria pública transparente y de libre concurrencia mediante la cual se lleve a cabo un proceso de selección del personal idóneo para proveer el empleo solicitado.

Es por ello que mediante Resolución 0361 del 23 de septiembre de 2019, se convocó al proceso de evaluación de las capacidades y competencias de las y los aspirantes a ocupar siete (7) empleos de carácter temporal de la Secretaría Distrital de la Mujer con vigencia hasta el 30 de junio de 2020, el cual finalizó el día 6 de noviembre del 2019, con la publicación del listado de los resultados consolidados de los aspirantes que aprobaron todas las etapas del proceso de Convocatoria Pública.

Luego de ello, se seleccionaron las y los aspirantes que obtuvieron los mejores puntajes en orden descendente y los cuales aceptaron el cargo, lo cual se encuentra publicado en el subdominio del portal web institucional de la Secretaria Distrital de la Mujer concurso.sdmujer.gov.co.

Mediante Decreto Distrital No. 381 del 26 de junio de 2019, se prorrogó hasta el 30 de junio de 2020 la vigencia de los empleos de carácter temporal.


A la fecha se encuentra una (1) empleo vacante de carácter temporal de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación de la Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades de la Secretaría Distrital de la Mujer, con ocasión de la aceptación de la renuncia presentada por quienes venía ocupándolo hasta el 13 de enero de 2020.

Para efectos de proveer este empleo vacante, se debe consultar a la Comisión Nacional del Servicio Civil respecto de la existencia de listas de elegibles para el empleo de carácter temporal y agotar el procedimiento referido en el presente capítulo.

4.3 CONTRATOS DE LA ENTIDAD

- **Suscripción de contratos**

En materia de contratación, la Secretaría Distrital de la Mujer tiene la información que se entrega a continuación, de acuerdo con las bases de datos que obran en la Dirección. En la vigencia 2018 Se suscribieron contratos por las siguientes modalidades:

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 111 de 145

- Contratación Directa: 493
- Licitación Pública: 2
- Selección Abreviada - Menor Cuantía: 4
- Selección Abreviada - Subasta Inversa: 7
- Selección Abreviada - Acuerdo Marco de Precios: 7
- Mínima Cuantía: 12
- Agregación por Demanda: 2
- TOTAL: 527 Contratos


En la vigencia 2019 se suscribieron contratos por las siguientes modalidades:

- Contratación Directa: 403
- Licitación Pública: 3
- Selección Abreviada - Menor Cuantía: 3
- Selección Abreviada - Subasta Inversa: 6
- Selección Abreviada - Acuerdo Marco de Precios: 5
- Concurso de Méritos Abierto: 2
- Mínima Cuantía: 14
- Total : 436 contratos

• Procedimientos y formatos

La entidad realizó la actualización de los procedimientos y formatos que hacen parte del proceso de gestión contractual, con el objeto de hacer más eficientes los procesos y procedimientos:

- En la vigencia 2016, se actualizaron 7 formatos y se crearon 9 formatos nuevos y la expedición del nuevo Manual de Contratación y Supervisión de la Entidad, el cual se adoptó mediante Resolución No. 224 del 9 de junio de 2016.
- En la vigencia 2017, se actualizaron 11 procedimientos, se creó un (1) procedimiento nuevo y se crearon 7 formatos nuevos.
- En la vigencia 2018, se actualizó el manual de contratación en sus versiones 3, 4 y 5, se actualizaron 12 formatos, se actualizaron dos (2) procedimientos y se crearon dos (2) formatos nuevos.
- En la vigencia 2019 a Corte 31 de diciembre de 2019 se ha actualizaron (2) veces el Manual de Contratación y Supervisión V5 Y V6, eliminaron (3) formatos, actualizaron (18) formatos, Se creó (1) formato nuevo, actualizaron (12) procedimientos, Se creo (1) procedimiento nuevo, se actualizo (2) instructivos,

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión: Página 112 de 145

actualizo (1) Caracterización y se eliminó un (1) Manual de Inducción Reinducción a contratistas

5. CONTRATACIÓN ESTATAL Y LICITACIONES EN PROCESO

Con corte al 31 de diciembre de 2019 el único proceso de selección que se encontraba en curso es el 366 que tiene por objeto: “*Adquirir o renovar la solución tipo Endpoint para la Secretaría Distrital de la Mujer*”, con modalidad de selección Abreviada por Subasta Inversa. Lo anterior debido a que la Secretaría Distrital de la Mujer en el año 2018 adquirió una solución de tipo Endpoint, a través del contrato No. 525, cuya vigencia se encuentra establecida hasta el 22 de enero de 2020. Debido a que la mencionada solución deberá entrar en vigencia, para garantizar la continuidad del servicio el 23 de enero del año 2020, fue necesario determinarlo como proceso en curso a través de certificación suscrita por todos los miembros del comité de contratación de la Secretaría.

6. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS, TÉCNICOS Y FÍSICOS


En este aparte se especifica la situación de recursos financieros, técnicos y físicos (literal b del numeral 4 de la Directiva 07 de 2006), relacionando los inventarios (bienes muebles, inmuebles e intangibles) y los sistemas de información a cargo y en los que se tiene acceso.

6.1 INVENTARIOS

En la vigencia 2019, se implementó la herramienta de control de inventarios a través de la cual se facilita el control y manejo de los bienes de la Entidad, según cronograma aprobado se realizó la toma física de inventarios en las diferentes sedes de la Entidad y se realizaron las actualizaciones de procesos, instructivos y formatos para dar cumplimiento a los hallazgos de control interno y facilitar el proceso de la Entidad. <http://192.168.1.59/Inventarios/menu.php>

Se adjunta en medio magnético el inventario general de la Entidad en el Anexo 14 “*Control De Inventarios Diciembre 2019 con* la relación de cada uno de los bienes, con su respectiva ubicación, placa, estado del bien y valor.

- **Información de bienes devolutivos y bienes de consumo**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 113 de 145

La subcuenta **1635 – BIENES MUEBLES EN BODEGA**, los bienes contabilizados como muebles y enseres adquiridos por la Secretaría no presenta saldo toda vez que fueron entregados al servicio de la Entidad. Los bienes equipos de comunicación y computación adquiridos a proveedores nacionales, durante la vigencia 2019 fueron entregados al servicio de la Entidad.

La cuenta **1637 – PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO NO EXPLOTADOS** corresponde a los bienes muebles que no están siendo utilizados en la prestación de los servicios, por presentar deterioro en su estado físico, por obsolescencia tecnológica, o por política de la entidad generada en el cambio de la Sede Principal.


La cuenta **1665 – MUEBLES, ENSERES Y EQUIPO DE OFICINA**, representa el valor de los muebles y enseres y equipo de oficina de propiedad de la Secretaría Distrital de la Mujer para su uso permanente en desarrollo de su objeto.

En la cuenta **1670 – EQUIPO DE COMUNICACIÓN Y COMPUTO**: Representa el valor de equipos de propiedad de la Secretaría, que se están utilizando para el funcionamiento de la entidad.

1675 – EQUIPO DE TRANSPORTE TERRESTRE. Esta cuenta representa el valor de los equipos de transporte, tracción y elevación propiedad de la Secretaría Distrital de la Mujer, que corresponde a cuatro (4) vehículos que se adquirieron en la vigencia 2013, identificados como bienes devolutivos a servicio de la Entidad.

1685 – DEPRECIACIÓN ACUMULADA Esta cuenta refleja un saldo de \$1.270.023.897 Con corte a 30 de noviembre de 2019

Tabla Estado propiedad, planta y equipo de la Secretaría Distrital de la Mujer			
PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO	COSTO	DEPR	SALDO A 30/11/2019
Propiedad, planta y equipo no explotados	\$ 44.837	\$ 33.377	\$ 11.460
Muebles, enseres y equipo de oficina	\$ 421.581	\$ 197.097	\$ 224.484
Equipo de comunicación y computo	\$ 1.553.768	\$ 992.921	\$ 560.847
Equipo de Transporte tracción y Elevación	191108	\$ 46.629	\$ 144.479
TOTAL	\$ 2.211.294	\$ 1.270.024	\$ 941.270

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 114 de 145

El manejo, control, administración y registro de los bienes (devolutivos y de consumo) en la Secretaría Distrital de la Mujer está enmarcado en el Sistema de Gestión de la Calidad, dentro del proceso de Gestión Administrativa.

La toma física de inventarios se realizó durante la vigencia 2018 y 2019, por dependencias de las Casas de Igualdad y Oportunidades para las Mujeres, Casa de Todas, casa archivo y Sede Principal, con la finalidad de revisar la base de datos, actualizar el responsable del bien, ubicación y estado actual de los bienes de la Entidad. Se realizaron los comités de inventarios establecidos en la resolución 187-2016 que estuvo en vigencia hasta diciembre de 2019

- **Bienes muebles e inmuebles**

Bienes inmuebles en comodato

La Secretaría Distrital de la Mujer contó con dos casas (Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres) en comodato, que utilizó para la prestación de servicios a las mujeres, como parte de un ejercicio de racionalización de recursos para el proceso de inicio de la operación de la Entidad.

Tabla Relación de bienes en comodato

DIRECCIÓN E IDENTIFICACIÓN	CÉDULA CATASTRAL
Carrera 71 B No. 52 A - 40 CIOM Engativá	RUPI: 2-1642
Calle 21 A No. 96 C - 57 CIOM Fontibón	RUPI: 2- 1647

- **Bienes muebles**

Vehículos:

La Entidad cuenta con cuatro vehículos propios, los cuales fueron adquiridos en la anterior administración. Estos bienes muebles se han mantenido en óptimas condiciones.

La Entidad cuenta con cuatro (4) Camionetas Nissan NP300, los detalles de cada una y su estado se muestran a continuación:

Tabla Relación de vehículos de la Secretaria Distrital de la Mujer

VEHICULO	1
TIPO DE VEHICULO	CAMIONETA
PLACA	OCK818
MARCA	NISSAN
LINEA	D22/NP300
MODELO	2014



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Código: Documento en
prueba


Versión: 01

Fecha de Emisión:

Página 115 de 145


COLOR	PLATA
CLASE DE VEHICULO	CAMIONETA
TIPO DE CARROCERIA	DOBLE CABINA
COMBUSTIBLE	GASOLINA
CAPACIDAD	I TONELADA, 5 PASAJEROS
SERVICIO	OFICIAL
NUMERO DE MOTOR	KA24-633157A
NUMERO DE SERIE	3N6DD23W4ZK924154
NUMERO DE CHASIS	3N6DD23W4ZK924154
PROPIETARIO	BOGOTA D.C. SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
IDENTIFICACION PROPIETARIO	899999061
ENTIDAD ASIGNADA O TENEDORA DEL VEHICULO	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
SI EL VEHICULO TIENE O NO MULTAS	NO
SI ES EL CASO, MOTIVO DE LA MULTA	N/A
SERVICIO	OFICIAL
NOMBRES, APELLIDOS CONDUCTOR	JAIRO ALBERTO RIVERA VARGAS
IDENTIFICACION DEL CONDUCTOR	CC 19.427.961
SOAT	Vigente hasta el 01/09/2020
TECNICO MECANICA	Vigente hasta noviembre de 2020
MANTENIMIENTOS	Se debe realizar cambio de aceite periódico en diciembre de 2019 o enero de 2020.

VEHICULO	2
TIPO DE VEHICULO	CAMIONETA
PLACA	ODT009
MARCA	NISSAN
LINEA	D22/NP300
MODELO	2014
COLOR	PLATA
CLASE DE VEHICULO	CAMIONETA
TIPO DE CARROCERIA	DOBLE CABINA
COMBUSTIBLE	GASOLINA
CAPACIDAD	I TONELADA, 5 PASAJEROS
SERVICIO	OFICIAL
NUMERO DE MOTOR	KA24-707222A
NUMERO DE SERIE	3N6DD23T6ZK930740
NUMERO DE CHASIS	3N6DD23T6ZK930740

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 116 de 145


SERVICIO	OFICIAL
PROPIETARIO	BOGOTA D.C. SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
IDENTIFICACION PROPIETARIO	899999061
ENTIDAD ASIGNADA O TENEDORA DEL VEHICULO	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
SI EL VEHICULO TIENE O NO MULTAS	NO
SI ES EL CASO, MOTIVO DE LA MULTA	N/A
NOMBRES, APELLIDOS CONDUCTOR	GERMAN BONILLA MOLINA
IDENTIFICACION DEL CONDUCTOR	CC 80.154.933
SOAT	Vigente hasta el 21/01/2021
TECNICO MECANICA	Se debe realizar en enero de 2020
MANTENIMIENTOS	Se debe realizar cambio de aceite periódico enero de 2020.

VEHICULO	3
TIPO DE VEHICULO	CAMIONETA
PLACA	ODT010
MARCA	NISSAN
LINEA	D22/NP300
MODELO	2014
COLOR	PLATA
CLASE DE VEHICULO	CAMIONETA
TIPO DE CARROCERIA	DOBLE CABINA
COMBUSTIBLE	GASOLINA
CAPACIDAD	1 TONELADA, 5 PASAJEROS
SERVICIO	OFICIAL
NUMERO DE MOTOR	KA24-705889A
NUMERO DE SERIE	3N6DD23T5ZK930647
NUMERO DE CHASIS	3N6DD23T5ZK930647
PROPIETARIO	BOGOTA D.C. SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
IDENTIFICACION PROPIETARIO	899999061
ENTIDAD ASIGNADA O TENEDORA DEL VEHICULO	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
SI EL VEHICULO TIENE O NO MULTAS	NO
SI ES EL CASO, MOTIVO DE LA MULTA	N/A
SERVICIO	OFICIAL

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 117 de 145

NOMBRES, APELLIDOS CONDUCTOR	FEDERICO GALINDO CALDERON
IDENTIFICACION DEL CONDUCTOR	CC 80.744.204
SOAT	Vigente hasta el 19/01/2021
TECNICO MECANICA	Se debe realizar en enero de 2020
MANTENIMIENTOS	Se debe realizar cambio de aceite periódico enero de 2020.

VEHICULO	4
TIPO DE VEHICULO	CAMIONETA
PLACA	ODT011
MARCA	NISSAN
LINEA	D22/NP300
MODELO	2014
COLOR	PLATA
CLASE DE VEHICULO	CAMIONETA
TIPO DE CARROCERIA	DOBLE CABINA
COMBUSTIBLE	GASOLINA
CAPACIDAD	1 TONELADA, 5 PASAJEROS
SERVICIO	OFICIAL
NUMERO DE MOTOR	KA24-706249A
NUMERO DE SERIE	3N6DD23T7ZK930665
NUMERO DE CHASIS	3N6DD23T7ZK930665
PROPIETARIO	BOGOTA D.C. SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
IDENTIFICACION PROPIETARIO	899999061
ENTIDAD ASIGNADA O TENEDORA DEL VEHICULO	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
SI EL VEHICULO TIENE O NO MULTAS	NO
SI ES EL CASO, MOTIVO DE LA MULTA	N/A
SERVICIO	OFICIAL
NOMBRES, APELLIDOS CONDUCTOR	BERTHA LILIANA MARTINEZ CUBIDES
IDENTIFICACION DEL CONDUCTOR	CC 52.013.583
SOAT	Vigente hasta el 19/01/2021
TECNICO MECANICA	Se debe realizar en enero de 2020
MANTENIMIENTOS	Se debe realizar cambio de aceite periódico enero de 2020.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 118 de 145

6.2 CONTABILIDAD

Se presentaron de manera oportuna los estados financieros de la Entidad, para la vigencia de 2018 la Contraloría Distrital, **levanto el dictamen negativo de los estados financieros obtenidos en el 2017**, se actualizó el manual de políticas de operaciones contables, registros de operaciones contables y los formatos relacionados.

Marco normativo contable:

En la vigencia 2018 la Secretaría Distrital de la Mujer implementó el nuevo marco normativo contable acorde con la normatividad vigente. Los estados financieros se encuentran publicados en la página web de la Entidad:

<http://www.sdmujer.gov.co/transparencia/presupuesto/estados-financieros>; se anexan (*Anexo 7*) estados financieros con corte 30 de noviembre de 2019

Convenio Interadministrativo con la Secretaría de Hacienda Distrital – Sistema de Información Hacendario Si Capit@l:

Se encuentra vigente la Secretaría de Hacienda Distrital el Convenio interadministrativo No. 170179-0-2017 de transferencia tecnológica **Si Capit@l**

- **Activos**

El valor presentado en cuentas por cobrar presenta una variación de \$73.951 que comparado con el año 2018 representa un incremento de 132%, está dado principalmente por el registro de las incapacidades y/o licencias pendientes de reintegro por parte de las EPS y \$77.984 que es el valor pendiente de consignación por parte de IPES de la liquidación del convenio No. 392-535-14

El grupo de propiedad, planta y equipo se incrementa en 2% toda vez que se adquieren computadores, impresoras y servidores para el funcionamiento de la gestión misional de la entidad,

La cuenta 19 otros activos se disminuyen en 59% toda vez que los dineros entregados en administración al IPES se liquidaron aprobándose en el mes de junio de 2019

Variación Activo

CODIGO	CONCEPTO	2018	2019	VARIACIÓN	%
1	ACTIVO				
13	CUENTAS POR COBRAR	56.156	130.107	73.951	132%

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 119 de 145

16	PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO	925.589	941.270	15.681	2%
19	OTROS ACTIVOS	1.901.960	777.188	1.124.772	-59%
TOTAL ACTIVO		2.883.704	1.848.565	1.035.140	-36%

Fuente: Fuente propia Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, 2019.

La variación de la cuenta propiedad planta y equipo se detalla a continuación.

Variación de la cuenta propiedad planta y equipo


CÓDIGO	CONCEPTO	2.018	2.019	VARIACIÓN
1.635	BIENES MUEBLE EN BODEGA			
1.637	PROPIEDAD, PLANTA Y EQUIPO NO EXPLOTADOS	27.657	44.837	17.180
1.665	MUEBLES, ENSERES Y EQUIPO DE OFICINA	387.186	421.581	34.394
1.670	EQUIPOS DE COMUNICACIÓN Y COMPUTACIÓN	1.255.143	1.553.768	298.625
1.675	EQUIPOS DE TRANSPORTE, TRACCIÓN Y ELEVACIÓN	191.108	191.108	-
1.685	DEPRECIACIÓN ACUMULADA	-935.505	-1.270.024	-334.519
TOTAL		925.589	941.270	15.681

Fuente: Fuente propia Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, 2019.

Estado de activo 2019

CÓDIGO	CONCEPTO	2019	%
1	ACTIVO		
13	CUENTAS POR COBRAR	130.107	7%
16	PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO	941.270	51%
19	OTROS ACTIVOS	777.188	42%
TOTAL ACTIVO		1.848.565	

Fuente: Fuente propia Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, 2019.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 120 de 145

• **Pasivos:**

Los cambios presentados en los valores del pasivo corresponden a la variación en la planta temporal y el incremento salarial entre las vigencias comparadas.

CÓDIGO	CONCEPTO	2018	2019	VARIACIÓN	%
2	PASIVOS				
24	CUENTAS POR PAGAR	172.257	118.402	(-) 53.855	-31%
25	SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES	3.121.112	3.712.077	590.965	19%
TOTAL PASIVO		3.293.369	3.830.480	537.111	16%

Fuente: Fuente propia Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, 2019.

Estado del pasivo

CÓDIGO	CONCEPTO	2019	%
2	PASIVOS		
24	CUENTAS POR PAGAR	118.402	3%
25	BENEFICIO A LOS EMPLEADOS	3.712.077	97%
TOTAL PASIVOS		3.830.480	


Variación patrimonio

CÓDIGO	CONCEPTO	2018	2019	VARIACIÓN	%
3	PATRIMONIO				
31	HACIENDA PUBLICA	409.665	1.981.916	(-) 1.572.251	384%
TOTAL PATRIMONIO		409.665	1.981.916	(-) 1.572.251	384%

Fuente: Fuente propia Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, 2019.

CONCEPTO	2019	%	
CAPITAL FISCAL	1.582.889	80%	
RESULTADO DEL EJERCICIO	655.667	-33%	
IMPACTOS POR LA TRANSICION AL NUEVO MARCO NORMATIVO	1.054.693	53%	
TOTAL PATRIMONIO	- 1.981.915		

Fuente: Fuente propia Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, 2019.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 121 de 145

Variación de la cartera por EPS a 31 diciembre de 2019

NIT	NOMBRE	2.018	2.019	VARIACIÓN	%
901097473	Medimas	109.038		109.038	-100,0%
830113831	Aliansalud	3.799.084	3.009.592	789.492	-20,8%
800130907	Salud Total	1.944.981	2.398.621	453.640	23,3%
800140952	Cafesalud	47.313		47.313	-100,0%
800250119	Saludcoop	34.930.192		- 34.930.192	-100,0%
860066942	Compensar EPS	6.097.825	13.067.753	6.969.928	114,3%
800251447	Sanitas EPS	8.954.934	4.080.752	4.874.182	-54,4%
830003564	Famisanar EPS	2.984.783	9.121.169	6.136.386	205,6%
805000427	Coomeva	26.206.646	34.201.465	7.994.819	30,5%
900156264	Nueva EPS	330.778	97.547	233.231	-70,5%
800088702	EPS Medicina Prepagada Suramericana	93.452		93.452	-100,0%
900462447	Fosyga	4.427.431	4.427.431	-	0,0%
		89.926.457	70.404.330	- 19.522.127	-21,7%


6.3 SISTEMAS DE INFORMACIÓN

En el Anexo 14.1 “*Infraestructura tecnológica*” se presenta en detalle la composición y funcionamiento de la infraestructura tecnológica y de Sistemas de Información de la entidad.

Entre los contenidos que se pueden encontrar en el adjunto está la relación de infraestructura de comunicaciones en las sedes de la entidad, el diagrama lógico de la Secretaría, el inventario de equipos de computo, la infraestructuras de red y eléctrica, los inventarios de activos tecnológicos, el estado de licenciamientos, el reporte de DataCenter, el esquema de plataforma instalada, el estado Política de Gobierno Digital (GEL), el Sistema de gestión de seguridad de la información – SGSI, el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información-MSPI, y una explicación de los Sistemas de información de la Secretaría.

En lo que respecta a estos últimos, los sistemas de información con aplicativos y sistemas de información web en uso para la entidad son los siguientes:

- SOFIAPP
- OMEG
- LUCHA
- Plataforma de educación web
- Página web

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 122 de 145

- Comunicaciones oficiales
- Aplicativo convocatorias planta temporal
- Aplicativo Acoso Sexual -Sexual Laboral-
- Aplicativo Violeta
- Aplicativo ICOPS
- Mesa de Ayuda – Gestión tecnológica
- Sistema de información misional
- Sistema de información administrativo y financiero – SICapital

6.4 ARCHIVOS Y DOCUMENTOS

• Gestión Documental

A continuación, se presenta el avance obtenido en temas documentales en la Entidad, conforme a la evaluación que realiza el Archivo Distrital a las Entidades, se presenta el resultado 2017 como indicativo para mostrar el avance que se obtuvo durante el periodo comprendiendo entre 03 julio de 2018 al 31 de diciembre de 2019, es importante resaltar que para la calificación que se dará en la vigencia 2020, durante la vigencia 2019 la entidad acogió las recomendaciones dadas por el Archivo de Bogotá y actualizó los instrumentos y herramientas archivísticas, así como los procedimientos relacionados y realizó el documento técnico para la constitución del archivo central


Tabla Avance porcentual en gestión documental 2016 – 2019.

VIGENCIA	CALIFICACIÓN %
2017	66%
2018	67%
2019	81%

Fuente: Informe visita de seguimiento al cumplimiento de la normativa archivística.

• Instrumentos y herramientas Archivísticas

La información producida por la Secretaria Distrital de la Mujer se encuentra identificada en los instrumentos archivísticos tales como: El Cuadro de Clasificación Documental (CCD) y la Tabla de Retención Documental (TRD), los cuales son insumo para la elaboración de los instrumentos de la Gestión de Información Pública establecidos en el Decreto Único Reglamentario 1080 de 2015 Ministerio de Cultura. Estos instrumentos se encuentran publicados en la página web de la Entidad, botón de transparencia. Adicionalmente la Entidad cuenta con los siguientes instrumentos archivísticos, actualizados y en proceso de implementación:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 123 de 145

- **Tablas de Retención Documental -TRD-**

Durante el 2018, se elaboraron y se dio inicio a la implementación de los instrumentos archivísticos (Modelo de requisitos para la Gestión de Documentos Electrónicos, Banco Terminológico, Tablas de Control de Acceso y elaboración de la herramienta Sistema Integrado de Conservación, como herramienta de mejores prácticas cotidianas para el tratamiento físico y técnico de la información, con miras a la preservación y conservación de los documentos de archivo en las diferentes fases del ciclo de vida de la información, los cuales fueron actualizados en la vigencia 2019. Se dió inicio a la implementación de la TRD en las series de la Secretaria Distrital de la Mujer.


Se implementó el gestor documental ORFEO, una herramienta informática que apoya la Gestión Documental Desarrollada por la Secretaría. ORFEO permite la incorporación de flujos de trabajo y flujos documentales, la trazabilidad de los documentos y los trámites relacionados como reflejo de la administración y la articulación con el Sistema Bogotá Te Escucha de la Secretaría General. Se anexa informe de Orfeo en Anexo 15 “*Informe de Orfeo*”. Como un agregado a la gestión se fortaleció la cultura archivística en la Entidad, a través de la socialización de lineamientos y normativa relacionada, y se retoma el uso de ARCHI, a través de la cual se socializan los avances en gestión documental a la Entidad.

- **Intervención Documental- FUID**

La Dirección de Gestión Administrativa y Financiera como responsable de formular y difundir la política de gestión documental en la Secretaria Distrital de la Mujer y en concordancia con lo establecido en el Plan Institucional de Archivos – PINAR, fortaleció el equipo interdisciplinario conformado por una profesional conservadora – restauradora encargada entre otras cosas de elaborar un diagnóstico documental el cual permite establecer con precisión aspectos tan importantes como; el estado de la conservación documental, volumen de la documentación, ubicación, condiciones y necesidades en cuanto al mobiliario e infraestructura.

De igual manera la contratación de un ingeniero de sistemas y una profesional de soporte encargados de apoyar a la Entidad en cuanto a la administración del gestor documental ORFEO, un Archivista encargado de revisar y actualizar los instrumentos archivísticos y dar línea técnica para la organización de los archivos cumpliendo lo establecido en el Acuerdo 042 de 2002; como producto de lo anterior se han tenido los siguientes logros:

- Con corte a 31 de diciembre del 2019, con un equipo compuesto por diez (10) auxiliares de archivo, tres técnicas en gestión documental, un archivista, un apoyo para la actualización de instrumentos y una conservadora documental se intervinieron durante las vigencias 2018 y 2019, 762 metros lineales de archivos seriados como;

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 124 de 145

contratos, historias laborales, historias de mujeres, ubicados en Casa Archivo Gran América y Edificio Elemento a los cuales se les realizaron las siguientes actividades técnicas de gestión documental; Clasificación, Ordenación, Descripción y Consulta y préstamo.

- Los archivos se encuentran debidamente embalados en carpetas y cajas institucionales y las mismas están ubicadas en estantería, la cual cumple con los criterios técnicos establecidos en el *Acuerdo 049 de 2000. Desarrolla el artículo 61 del capítulo 7 “Conservación de Documentos...”, del Reglamento General de Archivos sobre “Condiciones de edificios y locales destinados a archivos”*
- Se dio cumplimiento al Acuerdo 04 de 2019 Artículo 7°. Equipo interdisciplinario para su elaboración. Las Tablas de Retención Documental — TRD y las Tablas de Valoración Documental – TVD deben ser elaboradas por un equipo interdisciplinario, conformado por personas de diferentes disciplinas tales como: Archivística, Historia, Derecho, Administración Pública, Ingeniería Industrial, entre otras.

- **Cuadros de Clasificación Documental – CCD**


Insumo adelantado como metodología para la elaboración de la TRD, el cual refleja la jerarquización dada a la documentación producida por la Entidad y en el que se registran las series y subseries documentales con su respectiva codificación, a su vez las agrupa por las unidades productoras o dependencias.

- **El Banco Terminológico**

Este instrumento archivístico, fue elaborado para estandarizar la denominación de series y subseries documentales producidas por la Entidad, debido a las funciones administrativas transversales a la administración pública. Además, se constituye en una herramienta que facilita los procesos de valoración de documentos y elaboración de Tablas de Retención Documental al ofrecer tiempos mínimos de retención documental y una propuesta de disposición final. Dicho insumo fue la base para la planeación de la implementación del gestor documental en la Entidad.

- **Tablas de Control de Acceso**

Este documento relaciona todas las series y subseries de la Secretaría, el cual establece las categorías adecuadas de derechos y restricciones de acceso y seguridad aplicables a los documentos “, de acuerdo a la directriz de Archivo General de la Nación en su Decreto 2609 del 2012, Artículo 8 literal

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 125 de 145

(i), “*Por el cual se reglamenta el Título V de la Ley 594 de 2000, parcialmente los artículos 58 y 59 de la Ley 1437 de 2011 y se dictan otras disposiciones en materia de Gestión Documental para todas las Entidades del Estado*”.

En este Instrumento Archivístico se identifican los documentos vitales de la Entidad, denominados como reserva dentro de la matriz índice de información clasificada y reservada de la Entidad y la parametrización del gestor documental de la Entidad, en temas de identificación de reserva.

- **El Programa de Gestión Documental (PGD)**

Este instrumento archivístico, permite formular y documentar a corto, mediano y largo plazo el desarrollo de los procesos archivísticos, encaminados a la planificación, procesamiento, manejo y organización de documentación producida y recibida de la Secretaría Distrital de la Mujer, desde su origen hasta su disposición final, con el fin de facilitar su uso y conservación. Se ajustó a la versión en la vigencia 2018 atendiendo las recomendaciones de la Estrategia IGA+10 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor. <http://www.sdmuter.gov.co/transparencia/instrumentos-gestion-informacion-publica/gestion-documental>

- **Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR)**


Es un instrumento para la planeación de la función archivística, en el cual se articula con los demás planes y proyectos estratégicos previstos por la Entidad. Como herramienta de planeación para la coordinación archivística, fija importantes elementos que permiten la Planeación Estratégica para el proceso de Gestión Documental. Al igual que se cumple con a las directrices de la Ley 594 de 2000, Ley 1712 de 2014 y Decreto 1080 del 26 de 2015 (capítulo V, artículos 2.8.2.5.2. y 2.8.2.9.2.). En 2019 se actualizó la versión No. 2, atendiendo los lineamientos del MIPG, el cual fue aprobado por el Archivo Distrital con correo del 9 de diciembre de 2019.

- **Mapas de procesos, flujos documentales y la descripción de las funciones de las unidades.**

Este instrumento archivístico, se han venido actualizando, atendiendo las necesidades, la normativa y la funcionalidad de la Entidad.

- **Modelo de Requisitos para Documento Electrónico**

La elaboración de dicho instrumento archivístico se elaborará con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos de aseguramiento de las condiciones de autenticidad, integridad, confidencialidad, fiabilidad orientado a homogenizar y normalizar los procesos de gestión documental que contribuyan a la adecuada creación, conservación, acceso, tratamiento, seguridad y control de los documentos que evidencian la función y el cumplimiento de la misión de la Secretaría Distrital de la Mujer. Los Requerimientos mínimos aquí presentados se apegan a lo exigido en el Decreto 1080 de 2015,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 126 de 145

Capítulo II, El Programa de Gestión Documental, Artículos 2.8.2.5.10, 2.8.2.6.2, 2.8.2.6.6, en el Modelo de Requisitos Mínimos para Documento Electrónico MoReq2, además de las Guías publicadas por el Ministerio de las Tics. Su objetivo es identificar y definir los requisitos mínimos para el funcionamiento de un sistema de gestión de documentos electrónicos de archivo, para cumplir con las exigencias y características fundamentales de los documentos tramitados en ambiente electrónico en la Entidad.

- **Sistema Integrado De Conservación- SIC**

Aprobado en la sesión No. 7 del 26 de septiembre de 2019 por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y a su vez, se adopta mediante Resolución 406 del 30 de octubre de 2019; el cual cuenta con la política de Conservación Documental y la Política de plan de preservación digital a largo plazo.

- **Política de Gestión Documental**

Se actualizó la política para la vigencia 2019.

6.5 ESTADOS FINANCIEROS Y SISTEMA DE CONTROL INTERNO CONTABLE

Se implementó el seguimiento a la ejecución presupuestal bajo el siguiente esquema, lo que permite hacer un seguimiento semanal de la ejecución del presupuesto de vigencia de la Entidad, así como el saneamiento de pasivos y reservas y la programación del PAC. Toda la información se encuentra disponible para consulta en el link <http://www.sdmujer.gov.co/transparencia/presupuesto/estados-financieros>, en los archivos correspondientes al mes de noviembre de 2019. También está adjunta en Anexo 16.1, “Estado de situación financiera Nov 2019”, Anexo 16.2 “Estado de actividad financiera Nov 2019” y Anexo 16.3 “Certificación Estados Contables Noviembre 2019”.


- **Incremento del presupuesto de inversión**

La Secretaría ha logrado un incremento del presupuesto

Tabla Resumen presupuesto de funcionamiento e inversión

VIGENCIA	FUNCIONAMIENT O	INVERSIÓN	TOTAL
2017	\$13.810	\$28.372	\$42.182
2018	\$14.800	\$35.947	\$50.747
2019	\$15.567	\$39.471	\$55.038

Fuente: SISTEMA DE PRESUPUESTO DISTRITAL – PREDIS

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 127 de 145

- **Ejecución presupuestal**

Se presenta la ejecución presupuestal desde la vigencia 2017, como dato histórico comparativo; Para efecto del informe de gestión los datos son los siguientes: 2018 ejecución del 97.7% y en la vigencia 2019, una ejecución presupuestal en inversión del 99.5 % y un agregado con funcionamiento del 98.22%, siendo la mayor ejecución presupuestal desde la creación de la Secretaría

Tabla Ejecución presupuestal gastos de funcionamiento e inversión Periodo 2017 – 2019

VIGENCIA	EJECUCIÓN	% EJECUCIÓN
2017	\$ 40.121.654.616	95,11%
2018	\$ 49.579.706.613	97,70%
2019	\$54,061,216,226	98.22%

Fuente SISTEMA DE PRESUPUESTO DISTRITAL – PREDIS

- **Ejecución del Plan Anual de Caja -PAC-**

Se presenta la ejecución del PAC desde 2017 como dato histórico comparativo, para efectos del informe los datos de entrega corresponden a 2018 y 2019. El análisis comparativo de las cifras nos muestra que la Secretaría Distrital de la Mujer ha presentado un incremento en el cumplimiento del PAC, esto gracias al seguimiento periódico que se ha realizado a través de la Dirección a la programación, en la tabla siguiente se muestra la variación.

Tabla Variación de la ejecución PAC anual periodo 2017 – 2019


VIGENCIA		
AÑO	% EJECUTADO	VARIACIÓN
2017	81,84%	
2018	87,77%	7,246%
2019	94%	7,098%

Fuente: PREDIS 2019.

- **Pasivos Exigibles**

A continuación, se presenta el valor de los pasivos exigibles con saldo a 31 de diciembre de 2017 y 2018, y saldos con corte a 30 de diciembre de 2019.

A corte de julio de 2018 la Entidad había constituido 13 pasivos exigibles por valor de \$187.484.238; en la vigencia 2019 se constituyeron 4 adicionales por valor de \$ 2.432.235; a corte de 31 de diciembre de 2019 la Entidad queda con 2 pasivos exigibles los cuales dependen

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 128 de 145

de procesos jurídicos para poder ser liberados y/o reconocidos, **es decir que se saneo el 88.2% del total de los pasivos de la Entidad.**

Tabla Ejecución de Pasivos Exigibles 2017,2018 y 2019

VIGENCIA	SALDO DE PASIVOS
31.DIC.2017	\$ 288.029.682
31.DIC.2018	\$ 184.238.329
31.DIC.2019	\$126.101.148

Fuente: Fuente propia Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, 2019.

Nota: Durante la vigencia 2019, la Entidad no constituyo pasivos, Esto como resultado del seguimiento periódico que se realizó para el saneamiento de pasivos; los pasivos que quedan pendientes de liberar están sujetos a procesos jurídicos que deben surtir los tiempos legales establecidos, a continuación, se relaciona el detallado de los pasivos pendientes de sanear.

Tabla Relación de Pasivos

PROYECTO	AÑO PASIVOS	CONCEPTO	FECHA SUSCRIPCIÓN	Nº CTO	PASIVOS CONSTITUIDOS	SALDO PASIVOS	OBSERVACIONES
3-3-1-14-01-04-0933-120 Oficina Asesora de Planeación	2015	ADA SA Solución Integral TIC para la SDMujer	19/09/2014	282-2014	\$125.948.996	\$125.948.996	<p>En proceso de liquidación judicial.</p> <p>Proceso Judicial medio de control: Controversias Contractuales: Demandante: ADA S.A. Demandado: Secretaría Distrital de la Mujer Juzgado 38 Administrativo</p> <p>El proceso Judicial se encuentra en la etapa de apelación del fallo de tutela proferido por el Tribunal Fuente: OAJ</p>



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Código: Documento en
prueba


Versión: 01

Fecha de Emisión:

Página 129 de 145

PROYECTO	AÑO PASIVOS	CONCEPTO	FECHA SUSCRIPCIÓN	Nº CTO	PASIVOS CONSTITUIDOS	SALDO PASIVOS	OBSERVACIONES
3-3-1-14-01-04-0966-119 Dirección de Derechos y Diseño de Política	2016	HEILEN DAYITH ARDILA CUELLAR	23/06/2015	486-2015	\$3.398.061	\$152.152	Liquidado Unilateralmente el 21/06/2019. Finaliza en el 21 06 2021. Toda vez que se debe esperar que se cumplan 5 años contados a partir de la fecha de la liquidación unilateral para que opere la caducidad, de conformidad con lo establecido por el literal k) del artículo 164 del CPACA, que establece que el término para presentar la acción ejecutiva (término de caducidad) de títulos derivados del contrato, es de “cinco (5) años contados a partir de la exigibilidad de la obligación en ellos contenida”. Pasado ese tiempo, caducará su acción y no podrá hacer valer su derecho ante la jurisdicción contencioso-administrativa. (Concepto SALDOS NO COBRADOS POR CONTRATISTAS. Pag 77. Fecha: 20-09-2017. Autor: Dr. Martín Bermúdez. Asesor Externo Secretaría Distrital de Gobierno)

- Reservas Presupuestales vigencias fiscales

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 130 de 145

Se anexan (*Anexo 16.4*) el informe de ejecución de reservas presupuestales con corte a 28 de noviembre de 2019. El resumen se puede encontrar en la tabla siguiente:

Tabla Constitución y Ejecución de reservas presupuestales

VIGENCIA	RESERVAS CONSTITUIDAS	EJECUCIÓN DE RESERVAS
2018	\$ 1.936.132.701	99.85%
2019	\$ 3.383.748.063	100%

Fuente: SISTEMA DE PRESUPUESTO DISTRITAL – PREDIS

Durante la vigencia 2019 se disminuyeron los tiempos de pago a contratistas y proveedores y se estableció la siguiente política de operación, lo que optimizó el proceso de pagos de la Entidad.


4. Para tramitar los pagos se recibirán los documentos relacionados en la política 3, de acuerdo a los siguientes lineamientos:
 - Para contratos, durante los tres (3) primeros días hábiles de cada mes.
 - Para relaciones de autorización, durante los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes para seguridad social y pago de nómina, siete (7) primeros días hábiles del mes.
 - Para servicios públicos, deben radicarse inmediatamente.
 - Para otro tipo de contrato, a partir del día quince (15) hasta el veinte (20) de cada mes.

7. PROGRAMAS, ESTUDIOS, PROYECTOS Y PRESUPUESTO


7.1 PROYECTOS DE INVERSIÓN

La relación consolidada de los proyectos de inversión y sus respectivas metas acumuladas, de las que debe destacarse las vigencias 2018 y 2019, con corte a 31 de diciembre, es la siguiente:

Meta de proyecto		2016	2017	2018	2019	TOTAL Cuatrienio 2016-2020		
		%	%	%	%	Programado	Ejecutado	%
Pr. 1067	1 Formular Y Acompañar Técnicamente 1 Plan De Igualdad De Oportunidades Para Su Implementación	100,00	90,00	100,00	98,0	1,00	0,98	77,60
Pr. 1068	2 Asesorar 15 Planes Sectoriales De	100,00	100,00	100,00	100	15,00	15,00	80,00

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER					Código: Documento en prueba		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					Versión: 01		
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN					Fecha de Emisión:		
						Página 131 de 145		


	Transversalización Para La Igualdad De Género							
Pr. 1069	3 Ejecutar 5 Proyectos Con Acciones Afirmativas En El Ejercicio De Los Derechos En El Marco Del Pioeg Y Desc De Las Mujeres En Su Diversidad	100,00	76,00	96,77	100	1,00	4,00	80,00
Pr. 1070	4 Diseñar E Implementar 1 Política Intersectorial De Abordaje De La Prostitución	100,00	90,00	97,50	100	1,00	1,00	100,00
Pr. 1071	5 Sensibilizar A 5400 Personas En Ejercicio De Prostitución En Derechos Humanos, Desarrollo Personal Y Salud	110,60	93,13	96,16	102	5.400	4.882	90,00
Pr. 1072	6 Operar 2 Casas De Todas Para La Atención Integral A Mujeres En Ejercicio De Prostitución	100,00	100,00	100,00	100	2,00	2,00	80,00
Pr. 1069	1 Realizar 1 Estrategia Para La Promoción De Los Derechos De Las Mujeres Dirigida A Niñas, Niños Y Adolescentes.	100,00	100,00	0,00		1,00	1,00	100,00
Pr. 1069	2 Operar 20 Casas De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres	100,00	100,00	100,00	100,0	20,00	20,00	80,00
Pr. 1069	3 Vincular 120000 Mujeres En Sus Diversidades A Procesos De Promoción, Reconocimiento Y Apropiación De Derechos, A Través De Las Casas De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres.	100,80	200,22	100,00	126	120.000,00	126.403,00	105,34
Pr. 1069	4 Realizar 30000 Orientaciones Y Asesorías Jurídicas A Mujeres Víctimas De Violencias A Través De Casas De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres.	84,64	180,03	100,00	119	30.000,00	30.205,00	100,68
Pr. 1069	5 Realizar 30000 Orientaciones Psicosociales Que Contribuyan Al Mejoramiento De La Calidad De Vida De Las Mujeres.	55,63	97,32	100,00	108	30.000,00	29.371,00	97,90
Pr. 1069	6 Implementar 1 Estrategia Para El Fortalecimiento De Los Comités Operativos Locales De Mujer Y Género Y Consejos Locales De Mujeres.	100,00	100,00	100,00	100	1,00	0,72	80,00

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER					Código: Documento en prueba		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					Versión: 01		
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN					Fecha de Emisión:		
						Página 132 de 145		


Pr. 1070	1 Elaborar Y Divulgar 1 Caracterización Cualitativa Y Cuantitativa De Las Personas En Ejercicio De Prostitución, Explotación Sexual Y Trata De Personas Con Fines De Explotación Sexual	100,00	91,00	100,00	0,0	1,00	1,00	97,00
Pr. 1070	2 Formar 20000 Mujeres (Niñas, Adolescentes Y Adultas) En Tems De Promoción, Reconocimiento Y Apropiación De Sus Derechos A Través Del Uso De Herramientas Tic Y Metodologías Participativas	104,85	100,70	117,12	109	20.000,00	20.077,00	100,39
Pr. 1070	3 Formar 3000 Mujeres A Través De La Escuela De Formación Política	101,67	151,47	109,20	122	3.000,00	3.039,00	101,30
Pr. 1070	4 Actualizar Y Promover 1 Bateria De Indicadores De Goce Efectivo De Los Derechos Por Parte De Actores Corresponsables Con La Garantía De Los Derechos De Las Mujeres	100,00	100,00	100,00	100	1,00		80,00
Pr. 1070	5 Desarrollar 4 Líneas Editoriales Para La Divulgación De Conocimientos En Materia De Derechos De Las Mujeres	100,00	100,00	100,00	100	4,00		80,00
Pr. 7527	1 Fortalecer 500 Mujeres Que Hacen Parte De Instancias De Participación Del Nivel Distrital Y Local	0,00	0,00	155,80	136,0	500,00		97,27
Pr. 7527	2 Asistir Tecnicamente 10 Instancias De Coordinación Y Seguimiento A Las Políticas Públicas Poblacionales Del Distrito Capital	0,00	0,00	100,00	100,0	10,00	10,00	66,67
Pr. 7527	3 Definir E Implementar 1 Estrategia Para Fortalecer El Consejo Consultivo De Mujeres	0,00	0,00	100,00	100,0	1,00	0,72	66,67
Pr. 7527	4 Implementar 5 Acciones Afirmativas Que Contribuyan Al Reconocimiento Y Garantía De Los Derechos De Las Mujeres Desde Las Diferencias Y La Diversidad Que Las Constituyen	0,00	0,00	100,00	100,0	5,00	4,00	80,00

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 133 de 145

Pr. 7527	5 Implementar 1 Estrategia Pedagógica Para La Promoción De Masculinidades Alternativas	0,00	0,00	100,00	100,0	1,00	85,00	66,67
Pr. 7527	6 Implementar 1 Estrategia De Comunicación Libre De Sexismo Y Nuevas Masculinidades	0,00	0,00	100,00	100,0	1,00	79,00	66,67
Pr. 1068	1 Atender 29000 Mujeres Víctimas De Violencias A Través De La Oferta Institucional De La Sdmujer	86,85	188,51	122,78	113,26	29.000,00	27.928,00	96,30
Pr. 1068	2 Capacitar 14000 Servidoras Y Servidores Profesionales En Derecho En Temáticas De Mujer Y Género	89,00	4,66	11,74	104,97	14.000,00	14.674,00	104,81
Pr. 1068	3 Implementar 1 Proceso De Fortalecimiento De Capacidades De Servidores Y Servidoras Con Responsabilidades En La Garantía Del Derecho De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencias Y Lucha Contra El Machismo	100,00	100,00	100,00	100,00	1,00		80,00
Pr. 1068	4 Brindar 1 Lineamiento Técnico En La Formación Del 100% De Los Servidores Y Servidoras De Entidades Distritales Con Competencia En Prevención, Investigación, Judicialización, Sanción Y Reparación De Todas Las Formas De Violencia Contra Las Mujeres.	100,00	76,00	100,00	100,00	1,00		75,20
Pr. 1068	5 Realizar 1 Proceso De Fortalecimiento Y Seguimiento A La Implementación Del Sofía	100,00	100,00	100,00	100,00	1,00		80,00
Pr. 1068	6 Realizar 50000 Atenciones A Mujeres A Través De La Línea Púrpura	48,56	116,25	110,81	100,01	50.000,00	46.807,00	93,61
Pr. 1068	7 Proteger 4450 Personas (Mujeres Víctimas De Violencia Y Personas A Cargo) A Través De Casas Refugio, De Manera Integral	112,00	167,69	94,36	90,36	4.450,00	3.741,00	84,07
Pr. 1068	8 Realizar 5241 Orientaciones Y Asesorías Jurídicas A Través De Escenarios De Fiscalías	78,29	112,53	0,00	0,00	5.241,00	5.241,00	100,00

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER					Código: Documento en prueba		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					Versión: 01		
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN					Fecha de Emisión:		
						Página 134 de 145		

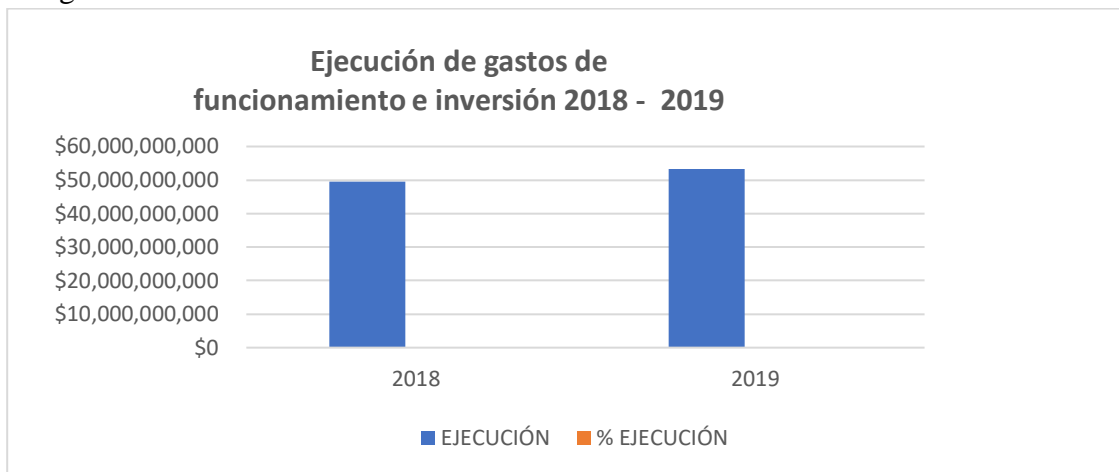
	(Capif, Cavif Y Caivas) Y Casas De Justicia							
Pr. 1068	9 Representar 327 Casos Jurídicamente, De Violencias Contra Las Mujeres En El Distrito Capital	76,00	129,61	0,00	0,00	327,00	327,00	100,00
Pr. 1068	10 Diseñar E Implementar 1 Protocolo De Atención A Mujeres Víctimas De Violencias En El Sistema Transmilenio	0,00	100,00	100,00	100,00	1,00		68,75
Pr. 1068	11 Sesionar 20 Consejos Locales De Seguridad Para Las Mujeres De Manera Continua.	100,00	100,00	100,00	100,00	20,00	20,00	100,00
Pr. 1068	12 Implementar 20 Planes Locales De Seguridad Para Las Mujeres A Través De La Dinamización De Acciones	100,00	100,00	100,00	100,00	20,00	20,00	100,00
Pr. 1068	14 Operar 1 Sistema Integrado De Medición Oficial De Las Violencias Contra Las Mujeres En El D.C.	0,00	75,00	100,00	100,00	1,00		68,75
Pr. 1068	15 Diseñar E Implementar 1 Campaña De Prevención De Las Violencias Ejercidas En El Espacio Público Contra Las Mujeres En Su Diversidad	100,00	45,00	50,00	100,00	1,00		48,75
Pr. 7531	1 Realizar 38759 Orientaciones Y Asesorías Jurídicas A Través De Escenarios De Fiscalías (Capif, Cavif Y Caivas) Y Casas De Justicia	0,00	0,00	141,57	99,78	38.759	35.969,00	92,80
Pr. 7531	2 Representar 973 Casos De Violencias Contra Las Mujeres En El Distrito Capital	0,00	0,00	146,26	96,91	973,00	885,00	90,96
Pr. 1031	1 Diseñar E Implementar .7 Estrategia Para La Apropiación Y Sostenibilidad Del Sig	100,00	100,00	100,00		0,70	0,70	100,00
Pr. 1031	3 Apropiar E Implementar En Un 80 El Subsistema De Gestion Documental	100,00	100,00	97,14	100,00	80,00	65,00	80
Pr. 1031	4 Diseño Y Ejecución Del 100 Del Plan De Innovación Para El Uso Y Apropiación De Las Tecnologías De La Información Y Comunicaciones	100,00	88,24	100,00	100,00	100,00	86,00	86
Pr. 1031	5 Trasladar Y Adecuar 1 Sede De La Secretaria Distrital De La Mujer	0,00	100,00	0,00	0,00	1,00	1,00	100,00

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 135 de 145

Pr. 1031	6 Gestionar El 100 Por ciento Del Plan De Adecuación Y Sostenibilidad Del Sigd-Mipg	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00	77,00	50,00
----------	---	------	------	------	--------	--------	-------	-------

7.2 RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO E INVERSIÓN

La relación de apropiación de recursos por proyecto de inversión, los compromisos, lo pendiente por comprometer y los giros realizados, se puede encontrar en detalle en el Anexo 16 “*Ejecución presupuestal*”, mientras que el resumen junto con reservas y PAC para la misma fecha se encuentra disponible en el Anexo 17 “*Seguimiento Presupuestal SDMujer 2019*”. La información se transcribe en la siguiente tabla:



Una descripción detallada de la ejecución de inversión se puede observar en el siguiente gráfico, donde se destaca que los rangos que varían entre el 99,02% y el 100% entre los diferentes proyectos de inversión.



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

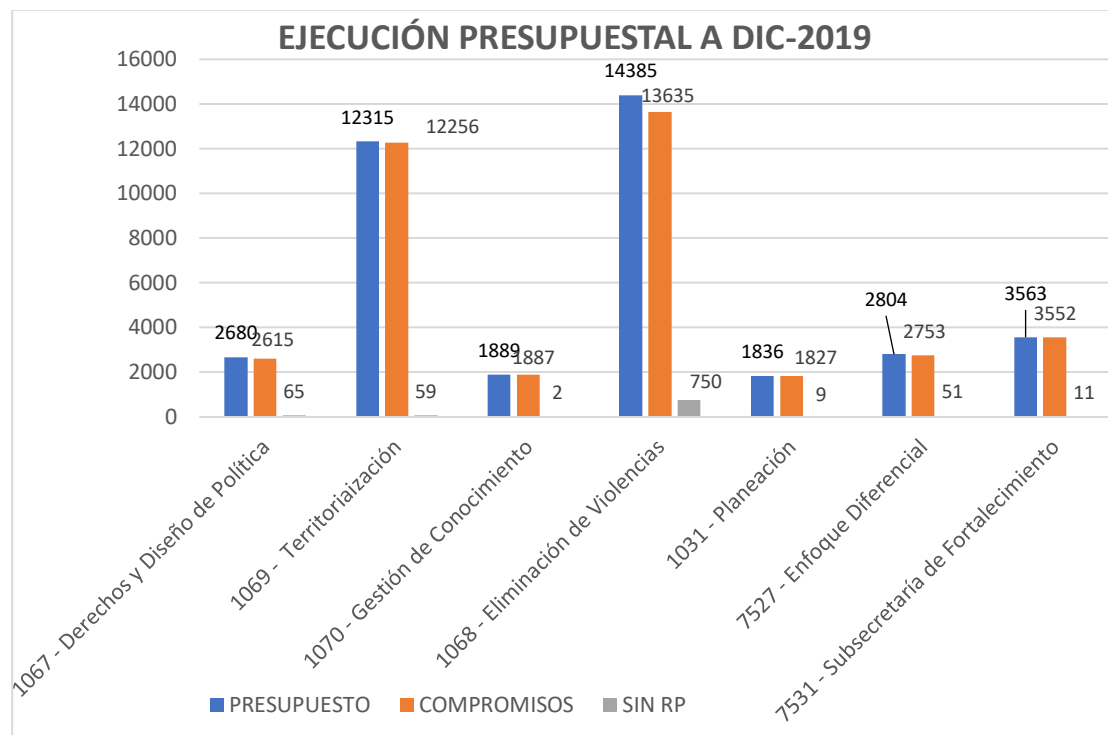
ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Código: Documento en
prueba

Versión: 01

Fecha de Emisión:

Página 136 de 145



8. RECOMENDACIONES

SUBSECRETARÍA FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES

- ✓ Fortalecer y posicionar la atención psico-jurídica. Es necesario estructurar una estrategia de atención interdisciplinar entre psicóloga y abogada en espacios colectivos e individuales para potenciar el acompañamiento, seguimiento y evaluación de los casos de una manera integral. Dicha estrategia debe incluirse en los modelos de atención psico social y socio jurídico de la entidad.
- ✓ Implementar una estrategia de cuidado a las cuidadoras, es un desafío del Sector generar mecanismos y alternativas en favor de las profesionales encargadas de atender a las mujeres víctimas de violencias que les permitan contar con espacios de contención, de escucha y de intervención oportuna en momentos de carga emocional.
- ✓ Dar continuidad a las jornadas territoriales de atención con el fin de promover un mayor acceso de las mujeres a la oferta de servicios de la SDMujer en materia de atención jurídica, psicológica y social.

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 137 de 145


- ✓ Fortalecer los componentes de formación en Justicia de Género, Agenda Normativa y Gestión del Conocimiento-Investigación de la Estrategia de Justicia de Género
- ✓ Los contratos de prestación de servicios de las profesionales finalizan en el mes de enero de 2020. Se debe garantizar la continuidad en la atención a las mujeres.

DIRECCIÓN DE TERRITORIALIZACIÓN DE LOS DERECHOS

- ✓ Posicionar el servicio psicojurídico en las 20 Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
- ✓ Mejorar el acceso a las CIOM para todas las mujeres con discapacidad en todas las localidades de la ciudad.
- ✓ Continuar la actualización los procesos y procedimientos de la Dirección
- ✓ Sistematizar los procesos de empoderamiento en el Sistema de Información Misional de la Entidad.
- ✓ Es necesario que las CIOM cuenten con equipos de trabajo itinerantes que permitan llevar la experiencia vivida en las casas a los distintos barrios de las localidades.
- ✓ Continuar fortaleciendo las estrategias que se vienen desarrollando para promover la vinculación de mujeres a las instancias de participación.
- ✓ Consolidación de la estrategia territorial (Casa de Todas): Articulación de las áreas de atención en el territorio., Creación de grupos itinerantes en las localidades más grandes (Suba, Kennedy, C Bolívar, Usme, Bosa), Creación rol de fortalecimiento de organizaciones sociales., Creación de los cargos dentro de la planta de la entidad.
- ✓ Tener en cuenta la terminación de la planta temporal el 30 de junio de 2020, es necesario comenzar en enero el proceso de creación de la nueva planta y tomar las decisiones necesarias para que en ningún momento se queden las CIOM sin recurso humano y así no se afecte la prestación del servicio.
- ✓ Tener en cuenta la terminación de contratos de arrendamiento de varias CIOM el 15 de febrero de 2020.

DIRECCIÓN ELIMINACIÓN DE VIOLENCIAS Y ACCESO A LA JUSTICIA

- ✓ Fortalecer las acciones para la apropiación por parte de los sectores de la administración distrital con competencias en la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres.
- ✓ Construir y transversalizar efectivamente criterios metodológicos, técnicos y conceptuales en la generación, recolección y análisis de la información que permita dar cuenta de las violencias contra las mujeres y sus efectos diferenciados sobre sus vidas

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 138 de 145


- ✓ Continuar trabajando para generar un mayor compromiso por parte de los sectores de Salud, Policía, Comisarías de Familia, en aras de fortalecer la articulación interinstitucional para la activación efectiva de rutas de atención y protección.
- ✓ Fortalecimiento del trabajo articulado con las alcaldías locales para lograr la apropiación de recursos que permitan la ejecución de los Planeas Locales de Seguridad.
- ✓ Fortalecer el talento humano de Línea Púrpura
- ✓ Fortalecer el modelo de atención a mujeres víctimas de violencia
- ✓ Generar una estrategia de articulación interinstitucional a nivel local y Nacional para lograr la tipificación del acoso callejero como delito.
- ✓ Tener en cuenta la terminación del contrato de ETB para la operación de la línea púrpura el 28 de febrero de 2020.
- ✓ Tener en cuenta la terminación de los recursos de operación de las casas refugio alrededor de febrero de 2020 para poder tomar las decisiones necesarias para dar continuidad al servicio de Casa Refugio el cual es vital para las mujeres.

SUBSECRETARÍA POLÍTICAS DE IGUALDAD

- ✓ Gestionar recursos para la implementación de la estrategia de cualificación y formación de las Consejeras Consultivas
- ✓ Nuevos pactos con actores y actoras – continuidad a la estrategia de corresponsabilidad
- ✓ Consolidar el apoyo técnico a las mujeres de la Bancada Informal del Concejo de Bogotá

DIRECCIÓN DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLÍTICAS

- ✓ Continuar fortaleciendo la coordinación intersectorial y el compromiso de la administración Distrital en su conjunto para adelantar la fase final del ciclo de políticas públicas para la PPMYEG y la PPASP
- ✓ Fortalecer la operación de la Estrategia Casa de Todas. Para esto se requiere mantener un equipo especializado, en aras de aumentar la cobertura móvil y sostener la oferta institucional acorde a sus necesidades.
- ✓ Seguimiento a la aprobación e implementación del POT frente al enfoque de género, con el fin de generar incidencia de las mujeres en sus diferencias y diversidad en este proceso.
- ✓ Implementación de las dos políticas a través de la ejecución de sus respectivos planes de acción y la asignación de recursos necesarios por todas las entidades de la Administración Distrital para su ejecución. Negociar actualización con nuevo PDD y sus respectivos PI.
- ✓ Es necesario robustecer los servicios actuales y los equipos de: intervención social (trabajo social), atención socio-jurídica, psicosocial, arte-terapia y de acompañamiento a los encuentros de derechos y a la gestión territorial

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 139 de 145

- ✓ Incorporación de presupuestos sensibles al género y la inclusión de los enfoques de derechos de las mujeres, diferencial y de género en los planes, programas y proyectos tanto a nivel central, local y territorial de la Administración Distrital.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO


- ✓ Robustecer la información alojada en el OMEG, con inclusión de nuevas fuentes generadoras del dato
- ✓ Sostenibilidad de los procesos articulados con entidades del Distrito y la Nación ofreciendo datos actualizados y oportunos
- ✓ Incorporar acciones para el análisis y producción de información conducente a visibilizar los avances en el cumplimiento de los ODS
- ✓ Incorporación de acciones puntuales en CteI para niñas y adolescentes buscando ampliar los análisis en términos de brechas de género en el tema
- ✓ Levantamiento de información cuantitativa y cualitativa propia (fuente primaria) con ejercicios innovadores para obtener datos inexistentes a la fecha, respecto de los derechos de las mujeres en sus diversidades
- ✓ Continuar posicionando a la SDMuJ y a la Ciudad de Bogotá en la agenda internacional y en los espacios de intercambio globales
- ✓ Vincular los procesos formativos de la DGC, con la educación formal para generar mayor utilidad a las mujeres participantes

DIRECCIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL

- ✓ Avanzar en el diseño y de nuevas propuestas pedagógicas y concertación metodológicas para replicar la escuela de formación política con otros sectores de mujeres
- ✓ Implementar nuevas acciones afirmativas enmarcadas en los derechos de la PPMYEG, dirigidas a mujeres indígenas, negras/afrocolombianas, lesbianas y bisexuales, transgeneristas, campesinas, habitantes de calle, etc.
- ✓ Generar nuevas estrategias y acciones de posicionamiento y difusión de las demandas y propuestas de las mujeres diversas

ASESORA DE COMUNICACIONES


- ✓ Crear la oficina asesora de comunicaciones con equipo propio
- ✓ Formular un proyecto de inversión con recursos propios y suficientes para la implementación de la estrategia de comunicaciones

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 140 de 145

- ✓ Consolidar una sola línea de comunicación que permita construir un mensaje sombrilla para trabajar los diversos temas de las áreas misionales de la SDMujer, teniendo en cuenta la integralidad de la comunicación libre de sexismo y la promoción de derechos desde la equidad de género.

SUBSECRETARIA DE GESTIÓN CORPORATIVA Y SUS DIRECCIONES

- ✓ Proceso de vinculación y desvinculación de, una vez concluya el concurso público de méritos que adelanta la CNSC.
- ✓ Esta administración dejará la planta de empleos temporales que se encarga de la atención de las 20 casas de igualdad de oportunidades prorrogada hasta el 20 de junio de 2020 y recursos hasta 31 de diciembre de 2020. Se requiere definir el modelo de operación y adelantar los trámites correspondientes.
- ✓ Implementación de procedimientos e instrumentos para la evaluación del desempeño para servidores de carrera administrativa.
- ✓ Desarrollar una herramienta que permita de forma directa y oportuna conocer las verdaderas necesidades de capacitación de las servidoras y servidores públicos de la Secretaría, que deben fortalecerse en el ámbito laboral.
- ✓ Establecer mecanismos que permitan valorar el trabajo colectivo, a partir del reconocimiento por medios de comunicación de la Entidad.
- ✓ Fortalecer los mecanismos de recompensa y reconocimiento.
- ✓ Desarrollar una propuesta de intervención psicoeducativa en metodología Coaching, que permita mejorar las competencias comunicación asertiva, apoyo social y el adecuado seguimiento del Equipo Directivo.
- ✓ Realizar capacitaciones en liderazgo eficaz y participativo, manejo del conflicto, comunicación asertiva y toma de decisiones.
- ✓ Fortalecer el proceso de retroalimentación clara y oportuna del desempeño de las servidoras y servidores públicos.
- ✓ Promover estilos de gestión más participativos en donde se genere un empoderamiento de las servidoras y servidores públicos, con respecto al manejo de sus tareas y forma de trabajo, esto con el fin de que el trabajador se sienta participe de las decisiones directamente relacionadas con su cargo y el desarrollo de sus funciones.
- ✓ Mantener y ampliar las actividades de integración y bienestar extensivas a las familias (deportes, capacitación, jornadas de integración).
- ✓ Adelantar una campaña de sensibilización sobre las ventajas que tiene la participación en actividades lúdicas, deportivas y comunitarias (enriquecimiento mediante el ejercicio de otros roles) durante su tiempo libre.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 141 de 145


<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementar programas de desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formalizar organizacionalmente la Oficina de Control Interno Disciplinario, a la luz de la actualización de la Ley 1952 de 2019 ✓ Implementar el Sistema Integrado de Conservación SIC, ✓ Adquirir un espacio que cumpla con los requisitos, establecidos por el Archivo de Bogotá, para la transferencia de la documentación al archivo central ✓ Continuar con la intervención documental y la implementación de los instrumentos archivísticos ✓ Dar continuidad a los desarrollos del Gestor Documental ORFEO.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización de la normativa disciplinaria con ocasión de la expedición de la Ley 1952 de 2019 ✓ Formalizar organizacionalmente la Oficina de Control Interno Disciplinario, a la luz de la actualización de la Ley 1952 de 2019

9. CONCEPTO GENERAL

La Secretaría de la Mujer es actualmente el mecanismo de género más importante del país, con un portafolio de servicios que previene las violencias y la no discriminación de las mujeres, protege la seguridad y garantiza los derechos de las mujeres en todas sus diversidades en la Ciudad.

Este período y sus resultados son producto del esfuerzo conjunto de un sinnúmero de mujeres y hombres al servicio de lo público, que con su trabajo y dedicación han sumado acciones aportan de manera integral a la garantía de derechos y el empoderamiento real de las mujeres. Los resultados de la entidad son evidencia del trabajo en equipo, y este informe no es la excepción. El documento recoge el trabajo de cada área en donde sus propias funcionarias y contratistas, liderados por sus directivas, realizaron los insumos de su respectivo acápite. Al respecto, quiero destacar de manera general algunos logros:

Más recursos para el sector

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 142 de 145

En su visión de garantizar equidad e inclusión y combatir la violencia contra las mujeres, el alcalde fortaleció presupuestal e institucionalmente la Secretaría de la Mujer. En Bogotá, durante la alcaldía de Enrique Peñalosa, el presupuesto de la Secretaría de la Mujer se incrementó un 53%, lo que permitió apalancar recursos para lograr transformaciones necesarias para fortalecer servicios para las mujeres. Asimismo en la vigencia 2019 logramos una jecución presupuestal del 98,22%, siendo la mayor ejecución presupuestal desde la creación de la Secretaría de la Mujer y la cuarta ejecución más alta del del Distrito después de la Secretaría de Educación, la Personería y la Secretaría General (https://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/documentos/I_02_04_205.pdf).

Línea púrpura, 24 horas al servicio de las mujeres


El fortalecimiento de la Línea Púrpura era un imperativo. Con tecnología adecuada, la Línea Púrpura es ahora es una línea telefónica a la cual pueden llamar las mujeres en Bogotá 24 horas al día, siete días a la semana, 365 días al año y recibir asesoría legal o psicológica en caso de ser víctimas de violencias, con recursos tecnológicos que permiten derivar la llamada a las Líneas 123 (en caso de emergencia) o 155 (en los casos en que son llamadas de fuera de Bogotá). Adicionalmente, se incorporó el servicio de chatbot y se mejoró el espacio físico y recurso técnico para el equipo de mujeres profesionales que atienden las llamadas. Con esta inversión, se mejoró en un 72% la capacidad de la primera atención de llamadas.

Menos violencias contra las mujeres

Bogotá redujo en 21 por ciento las muertes violentas de mujeres a manos de un tercero, es decir, de 119 casos reportados en 2015 a 94 en 2018. Así mismo, se logró la tasa de muertes violentas más baja de las 5 principales ciudades del país, mientras que Medellín para 2018 tuvo una tasa de muertes violentas de mujeres de 3,2 por cien mil mujeres, Barranquilla de 3, Bucaramanga de 5,5, y Cali de 5,7; Bogotá logró una tasa histórica del 2,2.

Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias

La estrategia “Me Muevo Segura”, que incluyó la realización de la auditoría de seguridad para las mujeres en el espacio nocturno más grande que se ha realizado en el mundo, la creación del 1er mecanismo de atención del acoso como una violencia que sufren a diario las mujeres en el espacio y el transporte público, que de manera pionera atiende a mujeres víctimas de violencias en el ámbito comunitario, que necesitan el restablecimiento de sus derechos, y con las que se además intervino con urbanismo táctico puntos críticos para mejorar la seguridad de las mujeres en la ciudad es de los mayores resultados en gestión e impacto, logrados durante este periodo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 143 de 145

Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas

Expedimos la primera política pública de América Latina para garantizar los derechos de las personas que realizan actividades sexuales pagadas para avanzar en el reconocimiento, garantía y restablecimiento de derechos contribuyendo a modificar las situaciones estructurales de vulnerabilidad, desigualdad y discriminación que se presentan en el ámbito de las actividades sexuales pagadas. Ésta se expidió en los términos propuestos por la SDP y el Decreto 668 de 2017, y en cumplimiento a la Sentencia T-594/2016 y de la meta del Plan Distrital de Desarrollo establecida para tal fin. Esta política no solo comprende el diseño un modelo de atención integral que le permita a las mujeres que realizan ASP el ejercicio de su autonomía desde el goce pleno y efectivo de sus derechos, sino también la orientación y articulación interinstitucional que se requiere para su implementación en el mediano y largo plazo definido en el plan de acción de la política.

Avance en actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género –PPMyEG-


Cumpliendo con el compromiso de la administración Distrital de contar con políticas públicas con planes de acción, se concluyeron las fases preparatorias y de agenda pública, esta última con un amplio respaldo y validación por parte del movimiento social de mujeres, instancia que ha promovido históricamente en Bogotá el agenciado de las demandas y necesidades de las mujeres que habitan el Distrito desde sus diferencias y diversidades y se deja en proceso de desarrollo para la fase final de formulación.

Articulación con el Consejo Consultivo de Mujeres – CCM-

Reconocida por la Veeduría Distrital como una de las instancias de participación mejor calificada durante la vigencia 2018, esta administración incrementó el presupuesto destinado a su fortalecimiento en 128% entre 2017 y 2019. Durante esta gestión, el Consejo Consultivo de Mujeres tuvo una participación activa en el diagnóstico y formulación del Plan de Ordenamiento Territorial – POT en Bogotá; en la construcción colectiva de la Agenda de Derechos de las Mujeres; y en el diálogo permanente en la construcción del documento de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género y su participación permanente de consejeras consultivas de la fase de agenda pública de la formulación y actualización de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.

Estrategia de Justicia de Género

Logramos representar judicialmente más de 1.100 casos de mujeres víctimas, con fallos ejemplarizantes en justicia con equidad de género, disminuyendo barreras de acceso a la justicia y propendiendo integralmente con prevención, atención y sanción por el derecho de las mujeres a una vida libre de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 144 de 145

violencias. Consolidar un equipo interdisciplinario integrado por abogadas, psicólogas, trabajadoras sociales y profesionales de otras disciplinas, permitió la incorporación de la estrategia en jornadas territoriales para beneficiar a una mayor cantidad de mujeres que no pueden acceder fácilmente a los canales de atención arriba señalados, permitiéndoles reconocer posibles hechos de violencia que las afectan y recibir la orientación y asesoría jurídica correspondiente.

Curso en el derecho a una vida libre de violencias

Fortalecimos las capacidades de las servidoras y servidores de las entidades de diferente naturaleza y orden que deben desarrollar actividades para prevenir, investigar, judicializar y sancionar todas las formas de violencia contra la mujer. Con la participación **de 16.366 servidoras y servidores, y 11.901** profesionales de entidades del orden nacional y distrital dejamos una institucionalidad fortalecida en cualificación de estas servidoras/es, lo cual contribuye a mitigar las prácticas institucionales que naturalizan y justifican las violencias contra las mujeres y conducen a su revictimización en los procesos de atención, situaciones que en la práctica se traducen en brechas de acceso a la administración de justicia.

Procesos formativos para cualificación de las mujeres

Trabajamos por un liderazgo político femenino materializado en mujeres que conocen y se apropian de sus derechos y potencian el ejercicio de estos, tanto en el mundo real como en el mundo digital para el desarrollo de su autonomía, la toma de decisiones, el ejercicio pleno de su ciudadanía y el control social. Centramos esfuerzos en brindar herramientas estratégicas prácticas para promover el ejercicio de los derechos de las mujeres desde la cotidianidad. El enfoque diferencial fue fundamental en las escuelas de formación política para mujeres indígenas y para mujeres negras/afrocolombianas, lo que constituyó un avance importante en garantía de derechos para las mujeres en todas sus diversidades.

Fue un honor y un privilegio servir a las mujeres y a Bogotá, liderando un equipo de las más altas calidades profesionales y humanas, a quienes les debemos agradecimiento y respeto por su labor. Las ciudadanas cuentan con el trabajo incansable del equipo de la Secretaría de la Mujer, el cual se realiza diariamente con el mayor compromiso con la defensa de los derechos de las mujeres y este informe evidencia las múltiples actividades que implica esa importante labor.

10. RELACIÓN DE ANEXOS

Se anexan al presente informe los siguientes documentos:


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: Documento en prueba
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	ACTA DE INFORME DE GESTIÓN	Fecha de Emisión:
		Página 145 de 145

Tabla Anexos	
No. Anexo	Nombre del Anexo
Anexo 1	Anx 1. SEGPLAN Comp Gestión 31_Dic_2017.pdf
Anexo 1.1	Anx 1.1 Acta de informe de gestion Cristina Velez.pdf
Anexo 2	Anx 2. SEGPLAN Comp Gestión 30_Nov_2019.pdf
Anexo 3	Anx 3. Fichas_ebi SDM copia.pdf
Anexo 4	Anx 4. Componente de inversión III-2019.pdf
Anexo 5	Anx 5. Balance estratégico de la SDMujer.pdf
Anexo 6	Anx 6. DUPLAS DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL.pdf
Anexo 7	Anx 7. Estrategia Trata y AAQ.pdf
Anexo 8	Anx 8. Identificación de barreras .pdf
Anexo 9	Anx 9. SISTEMATIZACIÓN PROCESO SEGURIDAD PARA LAS MUJERES Y SOFIA LOCAL 2016 – 2020.pdf
Anexo 10	Anx 10. SOFIA-EN-BOGOTA.pdf
Anexo 11	Anx 11 Informe de Gestión y Desarrollo Institucional Plan de Desarrollo 2016-2020.pdf
Anexo 12	Anx 12. Informe Final de Auditoría SDMujer-2019.pdf
Anexo 13	Anx 13. Informe Plan Mjrmnt 300919.pdf
Anexo 13.1	Anx 13.1 Plan Mejoramiento Dic2019.xlsx
Anexo 13.2	Cuadro de Seguimiento Sindical.pdf
Anexo 14	Anx 14. Control de Inventarios Diciembre 2019.xlsx
Anexo 14.1	Anx 14.1 Infraestructura tecnológica.pdf
Anexo 15	Anx 15. Informe Orfeo.pdf
Anexo 16	Anx 16. Ejecución reservas.pdf
Anexo 17	Anx 17. Ejecución presupuestal.pdf
Anexo 18	Anx 18. Seguimiento Presupuestal SDMujer 2019.xlsx