



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

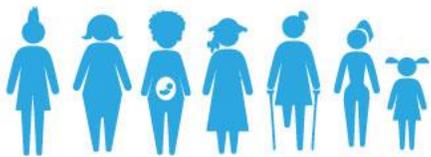
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

# Instrumentos de la PPMYEG: Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género

## Acciones afirmativas.

El Objetivo del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y la Equidad de Género es garantizar los derechos de las mujeres urbanas y rurales, reconociendo sus diversidades en razón a identidades de género, orientaciones sexuales, étnicas, raciales, culturales, religiosas, ideológicas, territoriales, de discapacidad, etarias, de origen geográfico, condiciones socio-económicas, de afectación por el Conflicto armado y otras, mediante el desarrollo de acciones afirmativas y de igualdad de oportunidades, con el fin de contribuir a la eliminación de la discriminación, la desigualdad y la subordinación en Bogotá D.C. (Resolución 849 de 2015)



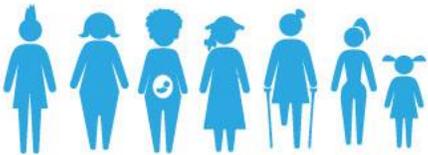
ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

# Acciones afirmativas (PIOEG)

- Son acciones deliberadas para elevar la representación de las mujeres en espacios educativos, laborales, políticos entre otros.
- Son acciones que buscan mitigar las consecuencias de exclusión que tiene las prácticas discriminatorias hacia las mujeres
- Son acciones concretas que puede realizar el Estado (ejemplos: ley de cuotas, o medidas de promoción de las mujeres en la ciencia y la tecnología)

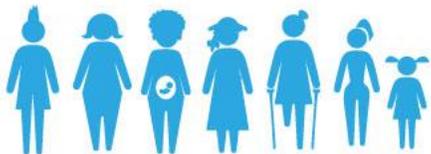


# Instrumentos de la PPMYEG: Plan de Transversalización

El Objetivo de los Planes Sectoriales de Transversalización para la Igualdad de Género es garantizar los derechos de las mujeres en el territorio urbano y rural del Distrito Capital, reconociendo sus diversidades en razón a identidades de género, orientaciones sexuales, étnicas, raciales, culturales, religiosas, ideológicas, territoriales, de discapacidad, etarias, de origen geográfico, condiciones socio-económicas, de afectación por el conflicto armado y otras, en el marco de las competencias sectoriales y de las metas del Plan de Desarrollo Distrital, con el fin de contribuir a la eliminación de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de las mujeres en Bogotá D.C. (Resolución 492 de 2015)

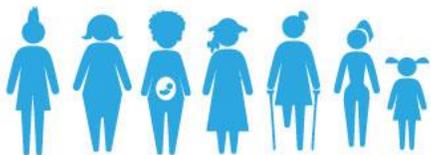
**Componente Institucional:** Ofrece herramientas para la transformación de los entornos laborales en cuenta a prácticas formales e informales, así como para la adecuación institucional en materia de equidad de género.

**Componente Misional:** Incorpora la equidad y la igualdad de género en planes, políticas, proyectos, programas y presupuestos de los diferentes sectores de la administración distrital y las localidades.



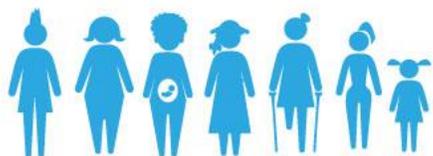
# Estructura de los PSTG – Componente Institucional

- a.1 Incorporar en los procesos de planeación y direccionamiento estratégico, los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial e implementar presupuestos sensibles al género que permitan garantizar el cumplimiento por parte del Sector, de los compromisos con los instrumentos de la Política Pública de las Mujeres y la Equidad de Género.
- a.2 Incorporar los enfoques de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en las políticas de administración de personal y en la gestión institucional.
- a.3 Adecuar el sistema integrado de gestión en lo que tiene que ver con los procesos y procedimientos prioritariamente de los subsistemas de control interno, calidad, responsabilidad social y seguridad y salud ocupacional, de forma que progresiva y gradualmente se incorpore en dicho subsistema la igualdad de género.
- a.4 Garantizar a las y los servidores públicos el conocimiento y el acceso a las rutas de atención frente a casos de violencias, de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
- a.5 Ajustar los sistemas de información, comunicación, gestión y producción del conocimiento adaptando las líneas base, realizando diagnósticos, batería de indicadores y estudios que den cuenta de la equidad e igualdad de género.
- a.6 Generar y adoptar los instrumentos de registro, monitoreo, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que hagan visible la transformación en la vida de las mujeres, reconociendo las diferencias de sexo, raza, etnia, ruralidad, cultura, situación socioeconómica, identidad de género y orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, religión ideología y edad.
- a.7 Incorporar en la cultura organizacional de las entidades distritales, las metodologías y prácticas comunicativas que promuevan y garanticen los derechos de las mujeres.
- a.8 Generar acciones comunicativas que fortalezcan la gestión institucional y los procesos sociales que coadyuven al posicionamiento del rol político y ejercicio de la ciudadanía de las mujeres en la construcción de lo público.



# Estructura de los PSTG – Componente Misional

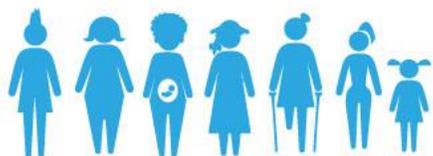
- b.1 Definir en cada sector al menos un proceso misional por cada una de las entidades que lo conforman, en el cual incorporen metas, indicadores, acciones y presupuestos orientados a la garantía de los derechos de las mujeres.
- b.2 Adoptar las acciones afirmativas para las mujeres en los procesos de inversión de los sectores de la Administración Distrital, así como la definición de criterios de elegibilidad y viabilidad para su implementación en el sector localidades.
- b.3 Incorporar los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial en su modelo de gestión en los territorios, proporcionando apoyo y asistencia técnica a las localidades para que sean incluidos los enfoques.
- b.4 Generar alianzas público/privadas a través de procesos de responsabilidad colectiva para el reconocimiento y el ejercicio de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital.
- b.5 Diseñar e implementar campañas para la construcción de prácticas, imaginarios y representaciones sociales y culturales que promuevan los derechos de las mujeres.
- b.6 Participar en los mecanismos de coordinación intersectorial para la implementación y seguimiento de los instrumentos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.



# Seguimientos de instrumentos e implementación de la PPMYEG

## Asistencia Técnica permanente desde la SDMujer:

- Capacitación y formación a equipos de las entidades del Sector
- Construcción de propuestas de concertación
- Construcción de lineamientos para implementación de acciones
- Acompañamiento en implementación de acciones de PSTG
- Formación y retroalimentación en reportes oficiales (trimestrales)



# Adopción Planes Sectoriales de Transversalización

Sector Gestión Pública: Acta de Aprobación (2017)

Sector Gobierno: Resolución 2654 de 2015 (en proceso de reformulación)

Sector Movilidad: Resolución 325 de 2015

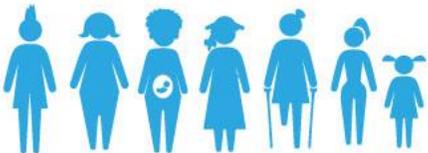
Sector Integración Social: Resolución 800 de 2014 (en proceso de reformulación)

Sector Educación: Resolución 800 de 2015

Sector Salud: Resolución 1095 de 2013 (en proceso de reformulación)

Sector Desarrollo Económico: Resolución 356 de 2015

Sector Hacienda: Acuerdo 001 de 2013 (en proceso de reformulación)



# Adopción Planes Sectoriales de Transversalización

**Sector Mujer:** Resolución 0498 de 2015

**Sector Planeación:** Resolución 1595 de 2013 (en proceso de reformulación)

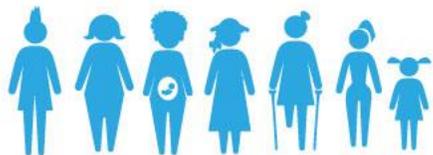
**Sector Cultura, Recreación y Deporte:** Resolución 618 de 2017

**Sector Seguridad, Convivencia y Justicia:** Resolución 051 de 2018

**Sector Ambiente:** Resolución 0238 de 2015

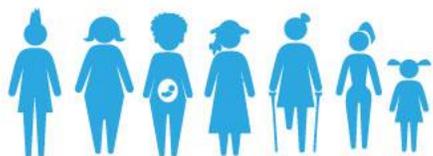
**Sector Hábitat:** Resolución 747 de 2016

**Sector Jurídica:** Reto 2018



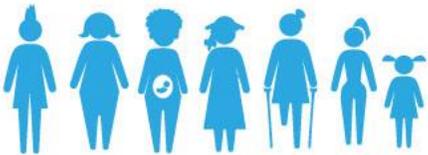
## Antecedentes. Avances en la implementación de la PPMMyEG

- 14 de los 15 sectores han adoptado los Planes de Transversalización para la Igualdad de Género a través de Resoluciones internas. El sector Administrativo Gestión Jurídica (No. 15) está en proceso de formulación y adopción de su Plan Sectorial.
- 14 sectores y sus entidades adscritas implementaron Planes Sectoriales de Transversalización en el 2017 y crearon mecanismos de género, como mesas y comités, que les permiten coordinar internamente la implementación de la PPMMyEG
- En el año 2017, 10 sectores implementaron acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género- PIOEG (acciones afirmativas para las mujeres).
- 15 sectores participan de las instancias de coordinación intersectorial lideradas por la SDMujer, según Decreto 527 de 2014: Comisión Intersectorial de Mujeres, UTA, Mesa SOFIA y, para el caso de Planeación y Gobierno en la Mesa de Territorialización La Comisión Intersectorial de Mujeres tiene por objeto “coordinar y articular la ejecución de funciones, la prestación de servicios y el desarrollo de acciones de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, así como efectuar el seguimiento a la gestión intersectorial realizada para el efecto en el Distrito Capital” (Decreto 527 de 2014)



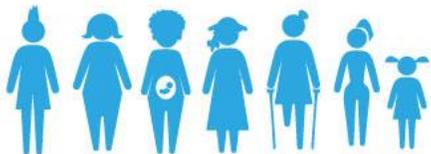
## Antecedentes. Avances en la implementación de la PPMYEG

- Expedición de la circular 018 de 2016, por medio de la cual Gobierno solicita a las alcaldías locales implementar acciones afirmativas para la garantía de los derechos de las mujeres a través de los proyectos de inversión local.
- Desde la SDMujer se han presentado ante SDP, SDG y en las alcaldías, documentos de apoyo técnico relacionados con Criterios de elegibilidad y viabilidad en las líneas de inversión en lo local definidas en este cuatrienio, “Lineamientos de transversalización de la Política Pública de Mujer y equidad de género en proyectos de inversión local” y Transversalización de la PPMYEG-Recomendaciones técnicas para proyectos Locales”
- La dirección de Planes de Desarrollo y Fortalecimiento Local (Secretaría Distrital de Planeación), trabaja en la incorporación del enfoque de género en los lineamientos de inversión local para los fondos de desarrollo local.
- La Secretaría Distrital de Planeación expidió la Guía para la formulación e implementación de Políticas Públicas del Distrito con enfoque de género (Resolución 2045 de 2017).



## Antecedentes. Barreras en la implementación de la PPMMyEG

- Persisten dificultades de las entidades para definir, planear y desarrollar acciones afirmativas, asignando presupuestos etiquetados y en los planes de transversalización del enfoque de género tanto en líneas de acción de lo institucional como en lo misional.
- No todas las Políticas Públicas que desarrollan y orientan los distintos sectores evidencian la incorporación del enfoque de género y diferencial de manera integral. Esta situación se traduce en acciones fragmentadas y discontinuas, que no siempre redundan en la reducción de barreras, cambios en las prácticas institucionales o la ampliación de oportunidades para el ejercicio de derechos de las mujeres diversas.
- Poca apropiación de los enfoques, estrategias y líneas de acción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género por parte de los equipos responsables del tema en algunos sectores. Hay cambios recurrentes en los enlaces de la PPMMyEG en cada sector, lo cual constituye retrocesos frecuentes frente a las capacidades instaladas para orientar el proceso.



## Antecedentes. Barreras en la implementación de la PPMYEG

- Los Sistemas de información y registros de programas y proyectos aún carecen de información desagregada por sexo, identidades, ubicación territorial
- Persistencia de estereotipos sexistas, tolerancia institucional y social a la discriminación y violencias contra las mujeres, y poca información de parte de servidores y servidoras y operadores de proyectos respecto a los enfoques, principios y líneas de acción del a PPMYEG
- La implementación de los Planes Sectoriales de Transversalización no es vinculante a nivel normativo.
- Hay una articulación deficiente entre el nivel central con el territorio, lo que obstaculiza la transferencia de conocimiento entregado por la SDMujer a través de la asistencia técnica a los sectores.

