
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 01
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 04/04/2022 Página 1 de 3

DEPENDENCIA:	Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad			
PROCESO:	Promoción y representación de la participación de las Mujeres			
TIPO DE REUNION:	Externa			
FECHA DE REUNIÓN:	20	04	2002	HORA: 9:00 am - 1:30 pm

ACTA No. 7

OBJETIVO:	Mesa Coordinadora Abril Consejo Consultivo de Mujeres
PARTICIPANTES:	<p>Por parte del Consejo Consultivo de Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luz Marina Quecan Rodríguez – Consejera Consultiva por el Derecho a la Paz y Convivencia con Equidad • Luz Marina Quiroga Tavera – Consejera Consultiva de la Localidad de Antonio Nariño • Vietnam Rafaela Pereira Poveda – Consejera Consultiva de la Localidad de Santa Fe • Martha Claudia Tovar – Consejera Consultiva de la Localidad de Kennedy • Luisa Margarita Castro González – Derecho a la Salud Plena • Adriana Hurtado Cortés – Consejera Consultiva Localidad de Engativá • Gloria María Bermúdez Barrera – Consejera Consultiva por el Derecho a la Educación con Equidad • Astrid Daza Gómez – Consejera Consultiva por el Derecho a la Participación y representación con equidad • Alexandra Useche Cuervo – Consejera Consultiva Mujeres en el CTPD • María Janneth Martínez Cardozo – Consejera Consultiva Localidad de San Cristóbal • Blanca Nieves Lombana Contreras – Consejera Consultiva Localidad de Tunjuelito • Juanita Melissa Gómez Cerón – Consejera Consultiva Mujeres Rrom • Marlen Muñoz Muñoz – Consejera consultiva al Derecho a Una Vida Libre de Violencia • Lilia Quintero Murillo – Consejera Consultiva Representante de los derechos de las mujeres privadas de la libertad • Rosemary Patricia Martínez Jiménez – Consejera Consultiva de la Localidad de Teusaquillo • Omaira Jimena Telpiz Fuelagan – Consejera Consultiva Mujeres Indígenas • Edna Iliana Ortega Hernández – Consejera Consultiva Mujeres Cuidadoras • Erlika Murillejo Gaona – Consejera Consultiva de la Localidad de Bosa • Blanca Yulima Lombana González – Consejera Consultiva Localidad de Chapinero • María Yolanda Guzmán González – Consejera Consultiva - Mujeres víctimas del desplazamiento forzado por la violencia • Elvia Marsela Santos Amaya – Consejera Consultiva Mujeres en actividades sexuales pagadas • Linda Sofía Baquero Fernández de Castro – Consejera Consultiva Mujeres Transgeneristas <p>Por parte de la SDMujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diana Parra Romero – Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad • Adriana Roque – Contratista SCPI

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 01
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 04/04/2022 Página 2 de 3


	<ul style="list-style-type: none"> • Mayra Alejandra Palacios Guacheta – Contratista SCPI • Yudy Stephany Álvarez Poveda – Contratista SCPI • Lilibeth Xiques – Contratista Dirección de Derechos y Diseño de Política • Sandra Cifuentes – Profesional Especializada de la Dirección de Derechos y Diseño de Política • Vivian Castro – Contratista Dirección de la Derechos y Diseño de Política • Sol Angy Cortes – Contratista Dirección de la Derechos y Diseño de Política
--	--

ORDEN DEL DÍA

1. Elementos y avances del proceso de transversalización del enfoque de género en el Distrito
2. Socialización de la PPMYEG con las nuevas consejeras consultivas en donde se destacan los 8 derechos y los 11 objetivos que contiene esta nueva política. Y propuesta de fortalecimiento al CCM en materia de los 8 derechos
3. Varios
4.
5.
6.

COMPROMISOS

DESCRIPCION	RESPONSABLE	FECHA
Priorizar los temas que son de interés del CCM y hacerlos llegar a través de la Secretaría Técnica del CCM para preparar la información en un lenguaje comprensible y presentarla en las reuniones que se programan para este fin.	CCM y Secretaría Técnica - SCPI	Permanente
Revisar la propuesta de volver al último martes de cada mes para el desarrollo de la Mesa Coordinadora y el Espacio Autónomo	CCM	8 de mayo de 2022
Solicitar información sobre los elementos que se encontraban en la oficina del CCM en la anterior sede de la CIOM Teusaquillo	Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad	25 de abril de 2022
Solicitar a la Secretaria de la Mujer, que en la reunión que se va a llevar a cabo en el mes de mayo de 2022 con los Alcaldes y Alcaldesas Locales para lanzar Cuidado Local, hable con el Secretario de Gobierno, Felipe Jiménez, para informar a los alcaldes y las alcaldesas que hay un nuevo CCM y se resalte la importancia que tiene esta instancia en los temas que se están trabajando con las Alcaldías Locales como lo es por ejemplo lo relacionado con el Pacto de Corresponsabilidad.	Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad	mayo de 2022
Realizar una presentación al CCM de las estrategias de la SDMujer, por parte de las directivas y recibir las preguntas y dudas que tengas las consejeras consultivas al respecto. Después de la socialización de esa información, se propone que las consejeras consultivas identifiquen que temas les interesaría profundizar para abordarlos en las diferentes reuniones de la Mesa	Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad	Fechas por definir

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 01
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 04/04/2022 Página 3 de 3

Coordinadora.		
Enviar al CCM el "Documento de Lineamientos Técnicos para la transversalización del enfoque de género" una vez se tenga la versión actualizada que es aproximadamente en un mes.	Dirección de Derechos y Diseño de Política	Finales de mayo - inicios de junio de 2022
Consultar con la Dirección de Territorialización, como están haciendo la incorporación y transversalización del enfoque de género en las organizaciones sociales de mujeres	Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad	8 de mayo de 2022
Presentar al CCM el trazador presupuestal, cómo funciona, quién lo tiene a cargo y presentar el informe que se entrega al Concejo sobre el gasto para la igualdad y equidad de género	Dirección de Derechos y Diseño de Política	Definir fecha con el CCM
Remitir al CCM los planes de transversalización y los proyectos de inversión de las diferentes entidades del nivel central, descentralizado y las localidades	Dirección de Derechos y Diseño de Política - Dirección de Territorialización	Mayo de 2022
Preparar y enviar previamente a la Secretaria de la Mujer, los temas que quieren ser abordados por el CCM en la Mesa Coordinadora	CCM y Secretaría Técnica - SCPI	15 de mayo de 2022

La reunión inicia con la intervención de Lilibeth Xiques de la Dirección de Derechos y Diseño de Política presentando lo relacionado con el primer punto del orden del día, sin embargo, se realiza una pausa en esta intervención y se presentan algunas intervenciones del CCM frente a una serie de inconformidades relacionadas con el desarrollo de la Mesa Coordinadora.

Intervenciones del CCM:

Se inicia preguntando por la participación de la Secretaria de la Mujer en la sesión, teniendo en cuenta que se adelantó la Mesa Coordinadora del mes de abril para contar con su participación, lo cual generó molestias entre las consejeras consultivas. Frente a este punto Yudy Álvarez, apoyo a la Secretaría Técnica del CCM, menciona que la inasistencia de la Secretaria se debe a una citación de último momento en el Cabildo del POT, por lo cual se le presentó un cruce en su agenda que no se podía modificar.

Astrid Daza menciona que para el CCM es fundamental la participación de la Secretaria en la sesión, teniendo en cuenta los cambios de agenda que se realizaron, lo cual genera una discusión al interior del CCM, que se entienden las dinámicas administrativas del distrito, pero no están de acuerdo con que se cambie la fecha y que no asista la Secretaria, resaltando que se quiere un trabajo articulado para promover ejercicios incidentes frente a la transversalización del enfoque de género en la ciudad.

Por su parte Vietnam Pereira menciona que además de lo mencionado por Astrid Daza, hay una discusión frente a



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 4 de 3

la falta de operador logístico por tres meses lo que no permite tener garantías mínimas para el espacio de participación. Se menciona que la inasistencia de la Secretaria de la Mujer es una falta de respeto hacia el CCM teniendo en cuenta los cambios de agenda que tuvieron que realizar para participar en la reunión.

Interviene la Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad, Diana Parra, para dar respuestas las observaciones realizadas por las consejeras consultivas. Inicialmente pide excusas por la inasistencia de la Secretaria de la Mujer, señalando que fue citada por el Concejo de Bogotá a una Audiencia Pública que citaron los concejales y siempre que hay situaciones de obligatorio cumplimiento, los secretarios deben atender esta citación, la cual fue realizada después de acordar el cambio de fecha de la Mesa Coordinadora. Se menciona que la Secretaria precisamente tiene agendada su participación en las Mesas Coordinadoras, dando cumplimiento al compromiso adquirido en el mes de diciembre, sin embargo, con estas eventualidades que se escapan a la voluntad y a la agenda misma de ella, no pudo participar.

En relación con el operador logístico, se menciona que es un tema que se escapa de la misma capacidad de la administración para contratar teniendo en cuenta la Ley de Garantías, y que el operador logístico que se logró tener hasta el 31 de marzo de 2022 fue por unas reservas presupuestales que se tenían y por eso se logró tener operador hasta marzo. Se señala que hasta el mes de junio se va a tener operador logístico garantizando los almuerzos y refrigerios que es cuando, en el marco de la contratación pública, se puede obtener.

Se resalta y se hace la invitación a mantener un CCM constructivo y de diálogo, reconociendo el rol de consultivas, considerando también las recomendaciones y observaciones realizadas por las consejeras consultivas salientes para fortalecer la instancia, contando con un espacio de retroalimentación y no de confrontación, donde se puedan construir acciones concretas que muestra la fortaleza de lo que es ser mujer y de lo que es el Consejo Consultivo de Mujeres.

Alexandra Useche interviene solicitando una moción de orden, señalando que ya se había aceptado hacer la Mesa Coordinadora y que por lo tanto se debía avanzar en los puntos de la agenda, teniendo en cuenta lo que se venía presentando frente al tema de transversalización. Por otro lado, resalta que le queda la duda frente a la citación realizada por el Concejo de Bogotá a la Secretaria de la Mujer, ya que por lo que ella tiene entendido se demora casi 15 días en que les aprueben un control político, entonces que el vacío frente a la citación a último momento, se solicita además que se cumplan los tiempos acordado para la Mesa Coordinadora, con el propósito de que no vuelva a ocurrir lo de pasadas sesiones en las cuales no se pudo llevar a cabo el espacio autónomo.

Interviene Martha Tovar señalando que es importante dejar un precedente frente a la situación presentada y dar a conocer las observaciones y molestias que tiene el CCM, señalando que esta de acuerdo con las intervenciones de las anteriores consejeras consultivas relacionada con la inasistencia de la Secretaria de la Mujer en la sesión. Se menciona que se reconoce que la SDMujer no maneja muchos, pero es una Secretaría gracias a las luchas de las mujeres y mínimamente deben de haber los recursos para las necesidades que están viviendo y lo que necesitan para todo un día de trabajo.

Interviene Luz Marina Quecan señalando que se une a las intervenciones de las anteriores consejeras consultivas relacionada con el respeto de sus tiempos y las dificultades que representan los cambios de fecha de las reuniones.



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 5 de 3

Adriana Hurtado continua con la intervención, agradeciendo la participación de la Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad en la sesión, y resalta que le parece dura la palabra utilizada, confrontación ya que el CCM no es un escenario de guerras sino la posibilidad de expresar antes las máximas directivas sus requerimientos, lo cual se sale del resorte de las personas que acompañan la Secretaría Técnica de la instancia, por lo cual es importante la presencia de la Secretaria y la Subsecretaria en estos escenarios, para presentar también las situaciones que se presentan en los territorios, como es el caso de la Localidad de Engativá. Se resalta que es importante abordar esta situación, teniendo en cuenta el porcentaje de consejeras consultivas nuevas a las cuales no se les ha explicado lo suficientemente amplio, las dinámicas de este espacio. Se menciona que es importante priorizar los temas a abordar en la Mesa Coordinadora, pero también generar una organización y planeación interna del CCM, teniendo en cuenta que hay temas que no se han abordado como la actualización del reglamento interno, las funciones que debe llevar a cabo la secretaria del CCM, entre otros aspectos importante para el buen funcionamiento del CCM, sobre los cuales se debe conversar y poner sobre la mesa.

Se menciona la importancia de brindar garantías para el desarrollo de estos espacios de participación, y cumplir los compromisos pactos, por ejemplo, se cambió el día de la Mesa Coordinadora para lograr contar con la participación de la Secretaria de la Mujer y que no cumplir estos compromisos genera dificultades para el proceso.

Continua con la intervención Janeth Martínez, reitera el llamado de atención realizado por las consejeras consultivas frente a la inasistencia de la Secretaria de la Mujer en la Mesa Coordinadora resaltando que no es la primera vez que pasa, señalando que hace parte la institucionalidad asumir los compromisos adquiridos con el CCM y reitera que también es necesario revisar los temas pendientes que tiene el CCM y avanzar en lo que dependen de las consejeras consultivas. Se propone revisar lo del tema de la participación de la Secretaria de la Mujer en la Mesa Coordinadora durante el Espacio Autónomo.

Astrid Daza menciona que es importante poner sobre la mesa las situaciones con las que no estén de acuerdo y que es importante avanzar a nivel de la transversalización a nivel de la Secretaría para el Consejo Consultivo, y poder tener un diálogo y una interlocución cercana con la administración distrital, pero sobre todo que se implementen las acciones que permitan que las mujeres de la ciudad vean avances en materia de los derechos de las mujeres. Se resalta que es importante que la Secretaría vea la importancia del Consejo Consultivo y la necesidad de trabajar articuladamente para evitar situaciones similares.

Lilia Quintero por su parte manifiesta estar de acuerdo con las intervenciones realizadas por las consejeras consultivas, señalando que es importante que se cumplan los compromisos adquiridos, teniendo en cuenta además el aval que tiene el CCM por parte de la Alcaldía.

Blanca Lombana interviene menciona que las consejeras consultivas representan a una comunidad, un territorio y por lo tanto a la ciudad, y que por lo tanto es importante diferencial lo colectivo de lo personal. De igual manera resalta que es importante respetar los cambios que han realizado las consejeras consultivas frente el desarrollo de las sesiones de la Mesa Coordinadora, y poder participar en defensa y garantía de los derechos de las mujeres, haciendo énfasis también en la responsabilidad que tienen las consejeras consultivas frente al seguimiento a los 15 sectores de la Administración Distrital y las funciones que deben llevar a cabo



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 6 de 3

Luz Marina Quiroga menciona que dentro del CCM se busca un trabajo proactivo más no de confrontación, y también se ratifica lo que decían en relación a las garantías para el desarrollo de estas reuniones, las cuales deben ser responsabilidad de la SDMujer, señalando también que el cambio de reunión de los días martes a los miércoles se dio por la solicitud realizada por la Secretaria de la Mujer a la cual las consejeras consultivas accedieron, lo mismo el cambio de fecha del 27 al 20 de abril y no se conto con la participación de la Secretaria.

Martha Tovar solicita a la Secretaría técnica el envío de las actas para conocer las decisiones que se tomaron en las reuniones, ya que por diversas dificultades muchas veces no se pueden participar hasta el final, solicita que también en lo posible sea enviada por el WhatsApp. Frente a esta intervención Yudy Álvarez, profesional que apoya la Secretaría Técnica del CCM menciona que las actas están al día y se enviaron a los correos electrónicos, sin embargo, se acoge la recomendación de enviarlas también por WhatsApp.

Vietnam Pereira considera que los acuerdos se deben cumplir y las garantías de participación son básicas, y que es importante que la SDMujer tenga en cuenta aspectos como la Ley de Garantías para este tipo de contrataciones relacionadas con el operador logístico. Señala que la inasistencia de algunas consejeras consultivas se debe también al cambio de agenda, teniendo en cuenta en parte las dificultades que se presentaron en la reunión en la que se decidió el cambio del día y que no fue una decisión sencilla de tomar y acordar. Lo que las consejeras consultivas buscan construir entre todas y continuar con las luchas que vienen desde hace muchos años, efectivamente se deben avanzar en cosas que deben ser revisadas en el Espacio Autónomo, pero es vital contar con la participación de la Secretaria de la Mujer, resaltando que la inconformidad actual en la Mesa Coordinadora radica en el incumplimiento de los acuerdos.

Adriana Hurtado señala que es importante respetar las fechas, también teniendo en cuenta las implicaciones logísticas de mover o cambiar las fechas, y poder garantizar por ejemplo los espacios adecuados en las CIOM para el desarrollo de las reuniones del CCM. Por otro lado, resalta que en las últimas reuniones las informaciones que se presentan por parte de las compañeras de la SDMujer no es clara, y se pone el caso de la presentación de la estrategia de fortalecimiento para las organizaciones de mujeres que se viene adelantando en el marco del convenio con la OEI y se resalta que se identifican problemas de comunicación asertiva tanto de la institucionalidad como del CCM y evitar escenarios violentos. Menciona que también es importante hacer seguimiento a los compromisos que se adquieran en la Mesa Coordinadora.

Retoma la intervención la Subsecretaria Diana Parra para dar respuesta a las consejeras consultivas, se agradece lo relacionado con poner de manifiesto lo relacionado con la comunicación asertiva y pide excusas por si algunas consejeras consultivas se sintieron agredidas en su primera intervención, señala que toda la información que se presenta a diferentes escenarios y espacios, incluido el CCM es revisada por la Secretaria de la Mujer con el objetivo de verificar si es la mejor información o producto para presentar.

Se acoge el comentario de hacer una priorización de temas, por lo cual se invita a las consejeras consultivas a revisar y realizar el listado de temas que necesitan saber y quieren entender teniendo en cuenta que la PPMYEG es nueva, que se actualizó en el 2020 y lleva una año de implementación, la cual viene recargada, se paso de 8 a



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 7 de 3

11 objetivos, un sistema de cuidado, una transformación cultural con más productos y estrategias, con un plan de acción concreto, con un coste de 2.4 millones de pesos, que no existía antes, por lo cual es importante que las consejeras consultivas la conozcan y realicen el seguimiento respectivo.

Se recalca nuevamente entonces la invitación a priorizar los temas, hacerlos llegar a través de la Secretaría Técnica del CCM y no esperar a la Mesa Coordinadora para abordarlos, y preparar la información en un lenguaje comprensible y si están de acuerdo se pueden programar reuniones para presentar los temas priorizados, aclarar dudas y recoger las observaciones que se tengan al respecto, y tener mesas de trabajo con agendas claras.

En relación a la fecha de la Mesa Coordinadora, se reconoce que fue complicado el cambio de día para el desarrollo de la Mesa Coordinadora, se recuerda el compromiso adquirido por la Secretaria de la Mujer de asistir a las Mesas Coordinadoras, y la solicitud que realizo de cambiar el día martes, ya que para ese día estaba citada para asistir al Consejo de Seguridad que convoca la Alcaldesa Mayo y que por primera vez estaba también invitada la SDMujer, sin embargo para el 2022 esta citación cambia del día martes para el día jueves.


Se tiene en cuenta la concertación a la que llega el CCM de cambios el día martes al día miércoles y las decisiones que se tuvieron que tomar al respecto, sin embargo, se resalta el problema que han tenido las sesiones del CCM en términos del espacio y la variación de lugares para llevar a cabo el desarrollo de las mismas, se menciona que se hablo con la Directora de Territorialización y se le solicitó la CIOM de Teusaquillo para los días miércoles, teniendo en cuenta que allí también se encuentra la oficina del CCM. Se realizaron las consultas por parte la Directora de Territorialización, y se menciono que los días miércoles en la CIOM de Teusaquillo no se puede contar con el espacio por cursos que está dictando profesores de la Universidad Nacional de manera voluntaria en este día por lo que no es posible acoger la solicitud.

Se propone que el CCM revise la propuesta de volver al último martes de cada mes para el desarrollo de la Mesa Coordinadora y el Espacio Autónomo, para contar con el espacio en la CIOM de Teusaquillo reiterando que allí también se encuentra la oficina del CCM, y que se bloquearía nuevamente la agenda de la Secretaria de la Mujer para este espacio

Frente a este último punto Vietnam Pereira menciona que por su parte también elevó la consulta con la articuladora de la CIOM de Santa Fe para solicitar el espacio permanente para las reuniones del CCM y manifestó que ya estaba reservado un espacio para el CCM el último miércoles de cada mes.

Sin embargo, se menciona que es importante concertarlo con todas las consejeras consultivas, de acuerdo a las decisiones que se tomen se le informaría a la Directora de Territorialización, y que la oficina del CCM seguirá estando ubicada en la CIOM de Teusaquillo.

En relación a la contratación en el operador logístico y lo que paso el año es que la Secretaría Distrital de la Mujer por solicitud de la Contraloría tenía un techo de reserva presupuestal del año 2021 que era no más del 15% del presupuesto total de la Secretaría que se podía ir a reserva, y ahí entonces era una camisa de fuerza administrativas. Si la SDMujer se pasaba del 15%, que no es por la actual administración sino por las administraciones anteriores que se volaban en las reservas presupuestales, que es básicamente la plata que no pasa

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 01
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 04/04/2022 Página 8 de 3

de una vigencia de la otra y genera castigos, debía cumplir si o si con ese porcentaje, por ello no se pudo adicionar más plata al operador y mandar el operador a más tiempo que el 31 de marzo. Por eso no se logró tanta reserva presupuestal, lo que quiere decir que de abril a junio no se va a contar con operador logístico

En relación con la posición de construir entre todas, y es un compromiso que deben asumir todas lograr la garantía de derechos de las mujeres y que esto no se pierda. Este es un Consejo Consultivo nutrido por 46 consejera consultivas, que es lo que se quiere lograr, que también es un aspecto que deben revisar las consejeras consultivas dentro de su reglamento interno de definir cuantas van a hacer en total en el marco del proceso eleccionario.

Se asume el compromiso que antes de la Mesa Coordinadora, internamente en la SDMujer se van a realizar reuniones para revisar que información se va a presentar por parte de los equipos de la entidad para que a las preguntas concretas a los temas que están solicitando, que quieren saber se pueda llegar con la respuesta concreta.

Se menciona por ejemplo que el proceso de transversalización, tema de interés de las consejeras consultivas, es nuevo, no tiene que ver con el proceso de transversalización que estaba en la política pública del 2010, y lo que se quiere es que la transversalización del enfoque de género sea institucionalizada y realmente comprendida por los sectores y no quede por fuera en administraciones futuras.

Se señalan los cambios que se ha tenido al interior de la SDMujer, por ejemplo, la Subsecretaría de Políticas de Igualdad, paso a ser la Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad, porque se tenía que abrir la Dirección del Sistema de Cuidado, y que este se mantuviera.

Adriana Hurtado pregunta que se puede hacer para mejorar las relaciones con las Alcaldías Locales, CIOM y la SDMujer, ya que las mujeres quedan en medio de los presupuestos participativos, para propuestas, el Pacto de Corresponsabilidad no lo están cumpliendo, y no están reconociendo las luchas de las mujeres.

De acuerdo a lo anterior, la Subsecretaria menciona que se asuma el compromiso de que en la reunión que va a tener la Secretaria de la Mujer en el mes de mayo con los alcaldesas y las alcaldesas locales, para lanzar Cuidado Local, que es a partir de los fondos del presupuesto participativo se va a destinar presupuesto, para las personas cuidadoras y para todo lo que requiera el tema de cuidado en lo local, hable con el nuevo Secretario de Gobierno, Felipe Jiménez, para informar a los alcaldes y las alcaldesas que hay un nuevo CCM y se resalte la importancia que tiene esta instancia, que temas se están trabajando con las Alcaldías Locales como lo es por ejemplo lo relacionado con el Pacto de Corresponsabilidad.

Se escucha un audio que envió la Secretaria de la Mujer, en el cual se excusa y presenta los motivos por los cuales no pudo asistir a la Mesa Coordinadora.

Continua con su intervención Erlika Murillejo, concuerda con las intervenciones realizadas por las consejeras consultivas, y se resalta que al ser un nuevo CCM aun no se ha comprendido del todo su dinámica, pero eso no quiere decir que no tengan la capacidad, porque por eso representan a una cantidad no solamente organizaciones, sino de mujeres, en su caso el territorio de Bosa y tienen muchas cosas que decir sobre el territorio. Resalta que concuerda con la intervención realizada frente a la información que transmiten las compañeras de la SDMujer y



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 9 de 3

que puede ser diferente a la que tienen las consejeras consultivas, y por lo tanto se resaltan las fallas que se pueden estar presentando en los territorios y el CCM es el espacio para construir esas estrategias en las que se puedan hacer frente a esas falencias. Se resalta lo que se ha realizado frente al Sistema del Cuidado y los beneficios que ha traído a las mujeres, pero que se han descuidado otros temas, como la eliminación de violencias, el sistema SOFIA.

Se resalta que el CCM es un espacio muy fuerte, y que es importante que a las nuevas consejeras consultivas se les vea de la misma manera. Se menciona la preocupación que la información de lo que se habla en el Consejo Consultivo salga del espacio y se convierta en una forma de dilatar o romper los procesos locales y que no se debe convertir en un espacio de favoritismos, y que los temas que se aborden en el CCM deben ser discutidos dentro del espacio.

En relación a las consejeras consultivas faltantes de las territoriales, se evidencia una falencia de convocatoria desde lo territorial que se debe considerar y mejorar.

Janneth Martínez realiza una intervención, frente a si se van a continuar con los puntos de la Agenda Coordinadora y frente a trasladar las reuniones a la CIOM de Santa Fe y mantener la oficina en la CIOM de Teusaquillo no sería muy acorde para lo que se requiere, y se vuelve a reiterar la consulta sobre los elementos que había en la anterior oficina del CCM.

Retoma su intervención la Subsecretaría Diana Parra menciona que efectivamente hay un nuevo CCM, pero también se cuenta con una nueva SDMujer en el sentido que tiene nuevos proyectos y estrategias, que se actualizaron precisamente para dar respuesta, al momento histórico que se está viviendo tanto en la ciudad como en el país. Para lo cual se propone realizar un “barrido” de todos los temas que tiene la Secretaría de la Mujer y que está trabajando en ese instante, que no necesariamente las consejeras consultivas conocer y que no necesariamente se van a abordar en las Mesas Coordinadoras.

Por ejemplo la Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad en el Gobierno anterior, manejaba 3 direcciones, que era la dirección de enfoque diferencial, la dirección de gestión de conocimiento, dónde está el Observatorio de Mujer y Equidad de Género, que por supuesto también cambio y la dirección de derechos y diseño de políticas, que se encarga de la transversalización y todo lo relacionado con el seguimiento a la política pública de mujer, equidad de género y la política pública de actividades sexuales pagadas.

Con la dirección enfoque también se le dio un vuelco esa dirección y esa dirección hoy en día tiene estrategias propias, que trabaja con los diferentes grupos étnicos y diferenciales, para las mujeres en sus diferencias y diversidades.

La Dirección de Gestión del Conocimiento, está produciendo cifras y estadísticas que sirven al país y que sirven para tomar decisiones. El OMEG, se actualizó hace un año y medio, y se propone presentar lo que se esta haciendo desde el mismo, desde esta dirección, por ejemplo, se está sacando la línea de base, la política pública de mujer y equidad de género que no tenía línea de base de la política pública activa, sexuales pagadas la línea del sistema de cuidado.



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 10 de 3

Se menciona de igual manera la creación de la Dirección del Sistema del Cuidado la cual se propone que también pueda ser presentada en relación a todo el Sistema del Cuidado desde lo conceptual y técnico, y que se conozca el trasfondo del sistema de cuidado y porque es importante y se pueda mantener con el apoyo de las consejeras consultivas.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se propone realizar una presentación al CCM de estas estrategias, por parte de las directivas y las consejeras consultivas puedan presentar sus preguntas y dudas, y poder hacer presentaciones muy rápidas. Después de la socialización de esa información, se propone que las consejeras consultivas identifiquen que temas les interesaría profundizar para abordarlos e las diferentes reuniones de la Mesa Coordinadora.

Frente a la propuesta, Martha Tovar señala que es bueno tener conocimiento de las funciones de la Secretaría para conocer que programas y proyectos existen, y de manera adicional solicita que se compartan las presentaciones o documentos de la información presentada para poder revisar posteriormente.

La Subsecretaria Diana menciona que la información se enviara por correo electrónico y por WhatsApp.

Astrid Daza interviene mencionando que se considerará esta propuesta dentro de la agenda del CCM como parte del ejercicio que se va a realizar en el espacio Autónomo en relación a la planeación de la instancia e identificar de esta manera como se realiza la articulación con la SDMujer. Se propone continuar con el punto de la agenda relacionado con el tema de transversalización, y se reitera la solicitud de remitir los documentos de transversalización de los diferentes sectores y los proyectos de inversión que se están llevando a cabo a nivel distrital para la garantía de los derechos de las mujeres, para identificar y hacer seguimiento de cómo avanza la transversalización.

Se consulta a la plenaria del CCM si están de acuerdo de continuar con la presentación del proceso de transversalización, la cual es acogida por las consejeras consultivas.

1. Elementos y avances del proceso de transversalización del enfoque de género en el Distrito

En relación a este punto de la agenda, la intervención la inicia Lilibeth Xiques de la Dirección de Derechos y Diseño de Política, profesional de asistencia técnica para la transversalización del enfoque de género en los sectores mujeres y gestión jurídica.

Inicialmente se menciona que la estrategia de transversalización es un proceso técnico y político, técnico porque requiere unos conocimientos y una experticia, un acompañamiento para poderlo lograr, y es un proceso político, porque realmente requiere de una voluntad, de evidenciar la necesidad de hacerlo y, por supuesto, de cumplir con todos esos compromisos en el marco del bloque de constitucionalidad, con la firma y la ratificación que ha hecho Colombia. Estos convenios internacionales de Derechos Humanos de las mujeres, es como el techo político que también rige esto de hacer o implementar la transversalización del enfoque de género, con esto se busca impactar los procesos institucionales de las entidades desde su gestión administrativa, su cultura organizacional y por supuesto, es de su misionalidad. Esto todo, en el marco de la planeación de lo territorial, lo social, lo económico, presupuestario, ambiental, desde lo rural y lo urbano de Bogotá y busca lograr



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 11 de 3

y promover la garantía de derechos de las mujeres y por supuesto lograr la igualdad de género

Puntualmente en Bogotá cuando se habla de transversalización del enfoque de género, se tiene que ubicar en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, es de donde baja inicialmente en el marco del producto de política 1.1.13 “Implementación de la estrategia de transversalización para la equidad de género en los 15 sectores de la administración distrital”, es decir, todos los sectores de la administración distrital junto con sus entidades vinculadas y escritas, son corresponsables de la implementación de esta estrategia de transversalización.

La Secretaría Distrital de la Mujer, aparece acompañándolos, dándoles línea técnica para saber cómo hacerlo, porque cada sector tiene su misionalidad y su naturaleza, como muy específica para lo cual fue creado, pero en el marco de toda esa rigurosidad y ese tecnicismo que tiene cada sector, se puede implementar esta transversalización del enfoque de género.

Las primeras nociones de transversalización de género o de hablar de la necesidad de implementar o atravesar el tema de género, surgen Inicialmente, en la Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995, aparece en estas primeras nociones de transversalización, también denominada “Gender Mainstreaming”, básicamente plantean esa necesidad de disminuir esas desigualdades de género desde la colaboración, la articulación de todos los sectores sociales y de la institucionalidad. Empieza a implementarse la transversalización en la Unión Europea en las instituciones estatales, y luego esto baja a América Latina, tal como se está conociendo en el Distrito Capital, también a nivel internacional tenemos el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1997, donde también se empieza en concordancia con lo que había pasado en Beijing, abordar este tema de la transversalización. A nivel nacional se tiene el CONPES 161 de 2013, que recoge la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, y en Bogotá se empieza a hablar realmente de transversalización a partir del de la primera Política Pública de Mujer y Equidad de Género, contenida en el Decreto 166 de 2010, y que actualmente está recogida y actualizada en el CONPES 14 del 2020.

Hoy día hablar de Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá es pensar de una en que está recogida en este CONPES que actualizó e incluyó nuevos aspectos que no contemplaba la anterior política.

Con la estrategia de transversalización de género, se busca básicamente que al hablar de transversalización del género implique reconocer esas necesidades y esas brechas que hay entre los géneros para atenderlas, poner ese enfoque de género en el centro implica que este sea el eje del análisis para la toma de decisiones políticas y administrativas en Bogotá, que también haga parte de todas las actuaciones administrativas de las entidades distritales y por supuesto que a la hora de planear, de pensar y de formular lo que se va a hacer, se tenga en cuenta estas necesidades de género y por supuesto, también se establezca un presupuesto, una presupuestación pública que garantice que efectivamente se tengan recursos para atender estas necesidades que ya se han identificado en la planeación de las entidades.

Con la estrategia de transversalización, se busca establecer la distribución de recursos que atiendan y que puedan suplir las necesidades económicas para atender estos temas de género, que efectivamente se dé la materialización de los derechos de las mujeres, que no quede como un discurso el tema de derechos de las mujeres, que se contribuye al cierre de brechas de género, y que esto apunte a la transformación de la cultura institucional de las



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 12 de 3

entidades y con esto, a su vez se promueva la igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres y que todas las decisiones políticas y todo lo que se piense dentro de las entidades también responda a estas necesidades y estas lógicas de género. Todo esto va a contribuir a la eliminación de las brechas que existen en la Administración Distrital frente a la garantía de los derechos de las mujeres y por supuesto, promover una mejor y mayor asignación de recursos, tanto de funcionamiento como de inversión para atender estas necesidades.

Lo anterior es un punto sensible a la hora de hablar de transversalizar el género, porque efectivamente hay que disponer de unos recursos, y no es que sean recursos adicionales, con los mismos recursos que ya tienen las entidades y que ya tiene los sectores pueden hacer muchas cosas, es mostrar que efectivamente se pueden hacer y tener la voluntad de hacerlo.

Para lograr una implementación efectiva y real de la transversalización del género, se requiere un tema de voluntad política, hay un tema de querer hacerlo, de que esto realmente sea importante para quienes están en esos lugares de toma de decisiones de ciudad o al interior de las entidades, también teniendo en cuenta, esos compromisos normativos que ya se tienen en el marco del bloque de constitucionalidad, porque Colombia ha firmado y ha ratificado unos convenios que exigen el cumplimiento de unos compromisos en torno a los derechos humanos de las mujeres, en el marco del Derecho Internacional de los derechos humanos.

También se requiere incorporar como meta la igualdad de género, en la planeación de las entidades hay que establecer unas metas de acuerdo a las necesidades que se identifiquen en torno al género, esto a través de acciones afirmativas para las mujeres, teniendo en cuenta el enfoque diferencial desde esa realidad de que las mujeres no son un conjunto homogéneo, que son diversas y que en esa diversidad hay unas necesidades específicas que hay que atender y dar respuesta también. De igual se requiere aumentar la cantidad de mujeres en posiciones de toma de decisiones, no solamente que estén mujeres o un número determinado de mujeres en esos espacios en donde se puede incidir en donde se pueden tomar decisiones, sino que esas mujeres que estén ahí realmente representen las necesidades de todas, que las mujeres se sientan representadas, porque en muchos espacios se tiene y se ha conquistado la paridad, pero se necesita también una verdadera representación en esos espacios.

Es importante conocer las desigualdades y ser conscientes de cuáles son esas necesidades y esas brechas que hay en torno al colectivo de género, también que poder generar desarrollo de capacidades. Es muy importante todo lo que se hace con el talento humano de las entidades, de los sectores para lograr este desarrollo de capacidades y promover la participación y reconocimiento de las mujeres, apostarle a la transformación cultural de las de las instituciones y, por supuesto ver posible la incorporación del enfoque de género y el enfoque diferencial en la misionalidad de las entidades. Se debe demostrar que desde esa experticia que tienen las entidades y para la cual fueron creadas, también pueden incorporar el género sin perder la naturaleza y la esencia que tienen como entidad. Todos estos aspectos van a sumar para poder lograr efectivamente hablar de una transversalización del enfoque de género y diferencial.

Antes de presentar como se implementa la estrategia de transversalización y teniendo en cuenta la pausa que se hizo en la intervención que estaba realizando la compañera de la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas, como se mencionó al inicio del acta, cuando se retoma el tema, la Subsecretaría Diana Parra menciona que esta



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 13 de 3

socialización de la estrategia de transversalización se realiza una salvedad que es importante necesario comentarles a las consejeras consultivas.

La SDMujer entiende la transversalización del enfoque de género como lo que se debe incluir en todas las entidades para que la lógica de cómo se hacen las políticas, programas, proyectos y planes cambien, para que el funcionario, la funcionaria pública, incluyendo contratistas, cambien el chip, porque son ellos quienes hacen el Distrito, por lo que se debe cambiar la mentalidad de los funcionarios y funcionarias. Es por eso que la estrategia transversalización del enfoque de género, cumple con unos requisitos que están, adaptados y adoptados con una técnica, y unas metodologías que existen a nivel mundial, esto tiene una rigurosidad técnica y conceptual.

La transversalización de género, se mete en la lógica de la misionalidad de las entidades, es decir, en lo que hacen las entidades, lógica de proyectos, presupuestos, políticas, acciones, servicios, y se mete también en la que institucional que pasa por funcionarias y funcionarios de alto nivel de todos los niveles, pero también, cambiándole el chip y explicándoles que es el enfoque del género y por qué es importante comprender que las mujeres tiene experiencias distintas a los hombres, y también generando que al interior de las instituciones se tomen acciones afirmativas, como por ejemplo, tener salas de lactancia; también que haya equidad de mando en hombres y en mujeres, y como las lógicas de una acción, una política esta impactando a los hombres y como esta impactando a las mujeres.

La transversalización de género se va a traducir en un sello de igualdad de género, que busca rankear a las entidades, por lo que se van a tener unos indicadores que, a través de una guía, una batería de preguntas, se evalúan a las entidades y se les da como una especie de porcentaje, y ese porcentaje se puede decir cuál es el estado de las entidades al momento de hacer políticas públicas con enfoque de género. A partir del ranking se entregará el sello que va a ser un galardón violeta, lo que va a incentivar a que internamente en las entidades se mejoren los procesos.

Inicialmente se va a realizar con el Distrito y posteriormente con empresas del sector privado, para que estén también incorporen el enfoque de género y contraten a más mujeres y se promueva la igualdad y equidad de género.

De manera general, se hace mención del trazador presupuestal con enfoque de género, señalando que lo que se hizo fue meterse en los instrumentos de Planeación tanto de Hacienda como la Secretaria de Planeación, y lo que hace es que entidad por entidad, proyecto de inversión por proyecto de inversión, identifica las metas de este proyecto de inversión que impactan de manera positiva a las mujeres y van marcando esas metas, lo que permite saber que tanto proyectos tiene la entidad en igualdad de género, y cuantos recursos se están invirtiendo para promover la igualdad de género, lo que garantiza además una eficiencia de gasto del recurso público,

Ser parte de los sistemas de información de Hacienda y Planeación, Planeación, los metimos en plan y Hacienda en nada más y nada menos que en Bogotá.

Continuado con la intervención de la compañera de la Dirección de Derechos y Diseño de Política, se menciona que la estrategia de transversalización de género se implementa a partir del desarrollo de capacidades



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 14 de 3

institucionales que se pueda trabajar de la mano con la gente que le dan vida a las entidades e incorporando el tema de género en el proceso de planeación interna de las entidades, que los sistemas de información que tengan estas entidades realmente cuentan con una información desagregada o que cuenten con variables que tengan en cuenta a las mujeres como colectivo y sus necesidades específicas. Producir análisis, estadísticas, documentación o paper que sean referentes o consulta sobre estas necesidades que se identifican identificamos frente al género. También trabajar fuertemente con el talento humano de las entidades por lo que se trabaja fuertemente el tema de formación, sensibilización, es capacitaciones en torno a estos temas, teniendo en cuenta que hay unos asuntos técnicos y prácticos que se transmiten a través de estos espacios de capacitación y por supuesto, todo el tema de formulación e implementación de los proyectos que estos proyectos realmente respondan a la misionalidad y a la naturaleza de cada entidad, pero también en el marco de es misionalidad que cada entidad tenga, también pueda responder a las necesidades específicas en torno al género.

La transversalización debe dejar de ser algo aislado, algo nuevo de la estrategia de transversalización está relacionada como mezclarse con el modelo integrado de planeación y gestión, que en todos esos procesos y procedimientos que tienen las entidades y todas sus políticas y en todas sus asignación presupuestal y el seguimiento y el control, realmente esté incorporado el enfoque de género. A partir de este modelo integrado de planeación y gestión que baja desde lo nacional y que cada entidad implementa, quede incorporado el tema de género, es así que la estructura de la estrategia de transversalización ha variado para que se acople y se articule con las dimensiones que ya están establecidas a la luz del modelo integrado de planeación y gestión.

Desde la dimensión de sistemas laborales favorables a la igualdad de género, básicamente el centro es trabajar de la mano con el talento humano de las entidades, que se puedan brindar todos estos espacios y estas herramientas de capacitación, de fortalecimiento, de sensibilización en temas de género y que estos entornos laborales realmente estén conformados por personas sensibles a estas temáticas de género. Desde esta dimensión, se proponen algunas categorías como lo son el cierre de brechas horizontales y verticales en la conformación del talento humano de las entidades, trabajar fuertemente el tema de capacitación y sensibilización, en el marco de la estrategia ha funcionado muy bien a la hora de acercar al funcionariado de las entidades del talento humano de las entidades estos temas de género y a estas problemáticas en torno al género.

El tema de monitorear y supervisar el clima organizacional, que estos cuenten con enfoque de género, pero también con ese enfoque diferencial. Recordando que las mujeres no somos homogéneas, son muy diversas y hay que responder a esa diversidad, a esas necesidades y todo el tema de adecuación institucional, desde los enfoques de género diferencial, garantizando el acceso y la permanencia de este talento humano, y respondiendo a todas estas dinámicas de conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral, que es un poco también lo que pretende el Sistema Distrital de Cuidado.

Desde la dimensión de gestión de la comunicación, el conocimiento y la innovación para la igualdad de género es importante que se generen, que se sistematice y que se divulgue conocimiento institucional que supere esta brecha de género, que los procesos comunicativos realmente respondan a estas necesidades de género. Se resaltan algunas categorías relacionadas con estrategias de comunicación con enfoque de género, con enfoque diferencial que lleven a repensar esas prácticas, esos estereotipos imaginarios y representaciones que hay en torno



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 15 de 3

al género en el ámbito institucional, se refuerza nuevamente el tema de capacitar, sensibilizar, formar al talento humano en estos temas de género. El tema de que la práctica archivística realmente cuenta con enfoque de género en los procesos de gestión documental, si se desde esta dimensión todos los procesos y procedimientos, también va a incluir el tema de cómo se archiva la información desde una perspectiva de género, el tema de la política de transparencia de cara a la ciudadanía y de cara, y también al interior de las entidades, los diagnósticos institucionales y producción de conocimientos de documentos que muestren realmente cuál es la situación en términos de género, desde la misionalidad de la entidad y crear espacios de difusión de información institucional sensible al género.

La tercera dimensión es la planeación y direccionamiento estratégico con enfoque de género, algo supremamente importante para responder a las necesidades frente a hombres y mujeres. Es que, desde el momento previo de formular de planear, de pensar cómo va a ser la gestión institucional y cómo se va a asignar el presupuesto, que se pueda tener en cuenta como entidad pública esas necesidades y esas problemáticas, desde esa etapa de planeación y de presupuestación previa y que no sea posterior, cuando los proyectos y los recursos ya estén. Las categorías que se resaltan es la planeación institucional con enfoque de género, la planeación de los proyectos de inversión con enfoque de género, las directrices a sectores y localidades sobre la aplicación de criterios de viabilidad y elegibilidad de los planes, programas y proyectos desde una perspectiva de género.

En relación a esta dimensión, la Subsecretaria Diana Parra señala que las entidades al inicio de cada administración planean en qué se van a gastar los recursos que les han asignado, pero también cuáles son los objetivos que tienen pendientes y que quieren hacer entonces. Aquí es donde arranca todo, desde la planeación institucional, y es donde las consejeras consultivas para el 2024, por ejemplo, deben estar encima de la nueva administración para que cuando inicie la construcción del Plan Distrital de Desarrollo quede incorporado el enfoque de género. Se resalta la labor que hizo el CCM anterior al firmar el Pacto con la Alcaldesa Mayor, teniendo en cuenta que todo lo que quedo en ese pacto, se vio reflejado en el Plan de Desarrollo, lo que después se verá reflejado en los proyectos de inversión que van a tener las metas y las acciones que después se traducen en servicios concretos para la ciudadanía, en los proyectos de inversión es clave que también queden con enfoque de género.

Adriana Hurtado menciona que, en local, se han encontrado con situaciones que las que les dicen que el recurso es propio y que otras entidades, por ejemplo, SDMujer no debe interferir en esos recursos, pero en últimas son recursos públicos.

Vietnam Pereira, menciona que para el caso de la Localidad de Santa Fe se logró un ejercicio de incidencia haciendo fuerza desde la aplicación de criterios de viabilidad y elegibilidad de planes, programas y proyectos con enfoque de género, y actualmente se tienen proyectos de presupuestos participativos propuestos desde las organizaciones de mujeres. Son parte de los comités técnicos y en algunos casos lograron que las mujeres mismas los ejecuten.

La Subsecretaría Diana Parra menciona que el trazador presupuestal con enfoque de género es algo que se deja, y es algo que el CCM tiene que exigir, que el trazador se implemente, se ejecute y que se mantenga, pero que lo usen y que obligatorio los trazadores, es allí donde ya se puede incidir en las metas que queden en el plan de



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 16 de 3

desarrollo y en los proyectos de inversión.

Se menciona que desde la SDMujer también se dejan documentos de lineamientos técnicos para la transversalización del enfoque de género en políticas, proyectos y planes, se enviará al CCM la versión actualizada aproximadamente en un mes. Este documento permite eliminar las barreras relacionadas con manifestar que no se sabe cómo hacerlo por parte de las instituciones, ya que el documento de lineamientos no dice lo que se tiene que hacer, sino cómo lo tienen que hacer y tiene lógica del distrito.

La idea es que este plan también sea implementado por las Alcaldías Locales, cuando se sacó el documento las Alcaldías Locales ya habían realizado sus proyectos de inversión, porque hay un desfase de tiempos entre la Administración Distrital y la Administración Local, lo idea es que para las próximas administraciones se implemente el documento de lineamientos técnicos para la transversalización.

El trabajo del CCM es hacer seguimiento de que efectivamente este documento de lineamiento sea implementado por las entidades públicas.


Continuando con la presentación de las dimensiones, se presenta la de **Acciones institucionales para la participación efectiva, generación de alianzas estratégicas y garantía de derechos desde un principio de igualdad de género**, en la que se resalta el tema de la participación efectiva de la ciudadanía de cara a lo que hacen las entidades, recoge un poco todo el tema de gestión con valores para el resultado, como se hacen las adecuaciones internamente, pero en aras de optimizar la prestación de servicios y la oferta institucional de cara a la ciudadanía que realmente responda a las necesidades generales, pero también particulares que tienen que tienen los colectivos frente a temas de género.

Se resalta el tema de la operación institucional para garantizar la implementación de los planes proyectos desde el enfoque de género. Todo el tema de trámites y acceso a servicios con enfoque de género, el tema de las denuncias, las quejas y los reclamos cómo se da respuesta a estas peticiones, y estas solicitudes de la ciudadanía de cara a sus necesidades específicas frente al enfoque de género y como en los procesos de rendición de cuentas, se muestra la implementación de la estrategia de transversalización, como la entidad responde a esas necesidades.

Interviene Vietnam Pereira, señalando que, en este punto específico, se tiene la duda como la Secretaría de Educación del Distrito incide en los temas de formación de nuevos ciudadanos y qué tiene pensado o proyectada la Secretaria de la Mujer, porque claramente, si no se forma y educa a los docentes para que formen nuevos ciudadanos y ciudadanas en este aspecto, no va a ser muy efectivo ni muy eficiente a largo plazo.

Adriana Hurtado menciona que generalmente el IDPAC tiene cursos para la participación, y en Engativá, por ejemplo, se ve que los proyectos de iniciativas que propusieron las mujeres del COLMYG, tenía que ver, por, con un curso de gestión de proyectos, pero con enfoque de género, y les dijeron que para eso estaban los cursos del IDPAC, por lo que se siente que, si se debe adecuar la oferta institucional, porque casis siempre se necesitan que este el enfoque de género.

Alexandra Useche interviene, mencionando que la consejería de la que ella es vocera, corresponde a la organizaciones sociales de mujeres, quienes han hecho un recorrido desde unas organizaciones a nivel distrital,

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 01
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 04/04/2022
		Página 17 de 3

que son ajenas y que tampoco tienen voluntad de trabajar con el distrito, pero han sido muy juiciosas en estudiar todo el tema de transversalización son muy juiciosas escuchando el plan de igualdad de oportunidades, pero no se han acercado a la institucionalidad por la misma y simple y llana razón que la institucionalidad piensa que el trabajo se hace solo, la transversalización también reza, que hay fortalecer las organizaciones sociales bases, las organizaciones sociales de mujeres que están haciendo un ejercicio muy juicioso también de autoaprendizaje en el fortalecimiento y la transversalización. Se eleva la consulta si en esta estrategia se ha contemplado en los lineamientos que menciona la Subsecretaria, se ha contemplado la posibilidad de crear también enlaces de articulación con organizaciones sociales base y con organizaciones sociales de mujeres que están haciendo la transversalización, no solamente con las instituciones y sectores, sino también la están haciendo dentro de los espacios de participación local.

Se pregunta en que momento de la presentación que se está realizando, se van a presentar metas, beneficiarios de transversalización, como se le hace seguimiento y se resaltan a las entidades que están haciendo el proceso de transversalización. Señala que, dentro de la estrategia de transversalización, no están teniendo en cuenta otros actores que también trabajan en la transversalización, como las organizaciones sociales de base.

En relación a la intervención de Alexandra Useche, la Subsecretaria Diana menciona que, en el documento de lineamientos de transversalización, no tiene incluido el trabajo con organizaciones civiles, y concretamente desde la Dirección de Derechos y Diseños de Políticas, no hay un enlace para lo mismo. Este documento está pensado al interior del Distrito, para impactar internamente en el marco de las competencias que se tienen en términos de jurisdicción.

Con la Dirección de Territorialización, se está fortaleciendo las organizaciones de mujeres, para que sepan que es el enfoque de género, los derechos y ellas mismas lo puedan coordinar, sin embargo, se asume el compromiso para indagar como en la Dirección de Territorialización, como están haciendo la incorporación y transversalización de ese enfoque de género en las organizaciones sociales de mujeres.

El documento de lineamientos no lo tiene porque su naturaleza y su espíritu es interno de la administración distrital, se resalta que la transversalización, es un proceso de transformación cultural que toma tiempo, y por eso se quiere dejar para que continúe en las próximas administraciones.

En términos de resultados y de la estrategia de transversalización, se menciona que en el 2021 entre febrero y marzo se realizó una encuesta a 17000 funcionarios de la administración distrital, esa encuesta no existía antes, para poder saber que se debía trabajar con los funcionarios y funcionarias. Esta encuesta permitió también saber un poco como estaba todo el tema de xenofobia y clasismo de sexismo, edadismo, capacitismo y demás que hay en los funcionarios y funcionarias del distrito que no dejan de ser ciudadanos y ciudadanas. Esta encuesta da la línea de base para poder después ir a todos los demás funcionarios y empezar a hacer procesos de transformación cultural.

Por otro lado, con la Universidad Nacional, con la Escuela de Género de la Universidad Nacional, se realizó un curso para que funcionarias, funcionarios, contratistas puedan aprender sobre la transversalización, el cual se va a convertir obligatorio para funcionarios y funcionarias de carrera administrativa y de libre nombramiento y



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 18 de 3

remoción.

Adriana Hurtado interviene, preguntado en que parte de las dimensiones se puede ver lo relacionado con el Decreto 332 de 2020.

La Subsecretaria Diana Parra menciona que el Decreto 332 de 2020 salió como una acción afirmativa para la recuperación económica de la ciudad, pero que contribuye a que las mujeres pudieran recuperarse también económicamente, sobre todo en los sectores donde rápidamente la economía se estaba empezando a activar. Se pusieron unas cuotas mínimas que se están cumpliendo y se está haciendo un análisis interno para actualizar ese decreto. Entonces, ese decreto consistía en que las contratistas que licitaban con el Distrito cumplieran con una cuota mínima de mujeres contratadas.

Se menciona que, con las acciones afirmativas, por ejemplo, en los temas de contratación pública y en relación a lo que sucedió con el decreto y la contratación de mujeres también hace parte de la transversalización, las acciones que se han pensado en las mujeres hace parte de ese proceso de transformación. Interviene Sol Angy Cortes para dar respuesta frente a las preguntas de educación, resaltando cuatro cosas que se están haciendo para poder hacer estos ejercicios de transversalización en el sector educación, una cosa muy importante y es que en primer lugar el PETIG quedó dentro de los productos de política pública, mujeres, equidad de género y eso permite hacerle un seguimiento trimestral mucho más concreto y además que puedan articular desde la Secretaria de la Mujer en estos procesos de transversalización del enfoque dentro de los productos que dentro de las actividades del plan de acción que están haciendo en el plan educativo de transversalización, que desafortunadamente aunque lleva muchos años, todavía, las instituciones educativas no lo conocen. Entonces, hay un proceso en donde lo que se quiere hacer es apoyar e impulsar y acompañar y motivar a la Secretaria de Educación para que pase de lo distrital a lo local.

Otro lugar de incidencia que se hizo en el 2021, por ejemplo, fue que los manuales de convivencia se pudiera dar línea técnica de cómo hacer la transversalización de los manuales de convivencia y que la mitad de los protocolos del Comité Distrital de convivencia escolar quedaran actualizados con enfoque, entonces no solo el de violencias, el de prevención y atención de violencia basada en género contra las mujeres o el de prevención y atención a casos de discriminación por orientación sexual o por e identidad de género quedarán con enfoque, sino que todos los que se estén actualizando y tengan en el enfoque de género.

Para el 2022 se quiere hacer un pilotaje para generar planes institucionales de transversalización del enfoque o políticas de igualdad de género en cada institución educativa, porque efectivamente la máxima autoridad de las instituciones educativas es el Consejo académico, entonces tiene que salir de allí, no solo un lineamiento desde el nivel central, sino que las instituciones se comprometan, entonces ahí hay un avance en desde el acompañamiento al pilotaje se pueda generar un lineamiento que luego se pueda divulgar y que los colegios tengan herramientas para pensarse su propio plan institucional de igualdad.

Otro aspecto que se trabajo fue en el nivel de educación superior, con universidades, no solo en la atención de revisión de los protocolos de prevención de violencias, sino que se piensa en la transversalización, porque la transversalización permite incidir en la base de la punta de las violencias, la base es la cultura, la base es la



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 19 de 3

norma social que hay, lo que se va a hacer con la transversalización, es incidir en esa base, pues obviamente lo que se va a conseguir a muchos años, es que las violencias directas no se generen y no se necesiten más adelante protocolos porque ya hay una cultura institucional de las universidades y de las instituciones educativas distritales en lógica de prevención de violencias y cerrar brechas de género.

Se menciona que es importante que el CCM haga seguimiento a como se esta implementado el PETIG y como se está convirtiendo en acciones concretas.

Interviene Gloria Bermúdez, señala que es de la red de género también y la consejera consultivo para la educación no sexista, y que le preocupa un poco a veces, las propuestas de transversalización, se ha venido pensando el tema de la transversalización de género desde hace mucho tiempo, hace algunos años y realmente es un proceso tan lento y qué es tan complicado, porque no solo es lo de transformación de la cultura, en donde se hace la trampa, se dice que la transversalización es que atendemos a niñas, hacemos tantas charlas, pero realmente en el transcurso de la vida escolar, no se impacta para absolutamente nada de los temas de género. En específico, en cuando se va al tema de los lineamientos se ve con preocupación que se habían capacitado una serie de colegios y curiosamente son los colegios en donde este año han explotado toda una serie de problemas, por violencia de género al interior y la preocupación es porque se siente a veces que no hay acompañamiento realmente desde la desde la Secretaría, hay un equipo de transversalización que creo que son dos personas para todo lo que significa la Secretaria de Educación del tamaño que es y por supuesto pues no logra muy poco, incidir en alguna serie de programas que están ahí.

Señala que, si no hay una política, incluso suena contradictorio, pero incluso desde arriba que obligue a las instituciones a fomentar y a transversalizar el enfoque de género, pues realmente no se va a hacer nada y esa obligación implica con cosas concretas. En relación a línea técnica para la transversalización en los manuales de convivencia quedó como un papel más que llegó a la institución y que realmente no, no está generando nada, no se cumplen siendo, pues, de obligatorio cumplimiento.

Vietnam Pereira pregunta que acercamientos se ha tenido con el Ministerio de Educación para el tema de los pensum y los currículos.

La Subsecretaria Diana Parra señala que es difícil porque también que históricamente Bogotá siempre se ha ubicado como opositor al Gobierno nacional, y no es sencilla la articulación con el gobierno nacional y que Bogotá no existe en la lógica del gobierno nacional, en este caso es más lo que puede hacer la Secretaría de Educación del Distrito.

Sol Angy Cortes menciona que para la mesa de universidades lo que se sabe era que el Ministerio estaba haciendo actualización de Lineamientos para mandarle a todas las universidades un lineamiento frente a cómo hacer sus protocolos, porque en Bogotá se ha avanzado, pero a nivel nacional no todas las universidades tienen sus protocolos de prevención de violencias basadas en género

Frente a los currículos, no hay una línea técnica como tal, pero una ventana de oportunidad interesante es que el Instituto de Investigación Pedagógica es tiene una línea dentro del programa de maestros que inspiran, una línea de género y diversidades sexuales y allí están haciendo un ejercicio de acompañar al profesorado a sistematizar



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 20 de 3

todas estas experiencias pedagógicas que están contribuyendo a la igualdad de género.

Astrid Daza interviene señalando que en estos temas de transversalización es importante los proyectos de inversión específicos, particularmente al CCM le gustaría saber si en el marco del proceso de transversalización de todas las secretarías existen proyectos de inversión específicos para disminuir las brechas de género, porque claro, no van a dar el 100% del recurso para eso, pero el recurso debe ser un recurso que impacte realmente en términos concretos a comunidades concretas, y por eso siempre pedimos el plan de transversalización del sector, más los proyectos de inversión, en donde efectivamente se están implementando acciones concretas por la equidad de género y se quiere saber en qué se está invirtiendo ese porcentaje específico de los sectores para promover la equidad de género.

La Subsecretaria Diana Parra menciona que la manera concreta y específica de poder hacer seguimiento a esos recursos y metas que contribuyan a la igualdad de género en las diferentes entidades es el trazador presupuestal para la igualdad y equidad de género, se propone que en una próxima sesión se presente en qué consiste ese trazador, cómo funciona trazador, quien lo tiene a cargo y se presentaría el informe que se envía al Consejo de gasto para la igualdad y equidad de género.

Se continua con la presentación de las dimensiones, **la última dimensión de Seguimiento, control interno y evaluación de resultados para la igualdad de género**, se hace seguimiento del control interno y la evaluación de resultados de todo eso que ya se operó y se implementó en las cuatro dimensiones anteriores. Se trata hacer evaluaciones, hacer mediciones de percepción y satisfacción de las mujeres y en sus diferencias y diversidades frente a toda esa oferta institucional, frente a todos esos servicios frente a toda la operación institucional de las entidades.

La transversalización, la estrategia como tal va evolucionando, va intentando permear esos procesos, procedimientos, y es ahí donde se articula con el modelo integrado de planeación y gestión, y remata con lo que con lo que va a hacer el sello, todo esto es importante, todo este trabajo de transversalizar el enfoque de género se apalanca no solamente con la documentación, los lineamientos que imparte la Secretaría Distrital de la mujer, sino que desde el proceso de acompañamiento de asistencia técnica que hace la Secretaría de la mujer, se acompaña literal paso a paso a las entidades para que sepan el cómo hacer esto, hay una profesional desde la Secretaría de la mujer que acompaña cada sector que va explicando, acompañando línea técnica, dando conceptos técnicos, definiendo acciones en cada uno de esos sectores para que sepan qué hacer y cómo hacerlo. Entonces no hay excusa finalmente para que no se pueda implementar desde lo técnico de lo político, de lo normativo, de lo presupuestado con el trazador. La incorporación del enfoque de género en la misma calidad y en la cultura organizacional de las entidades.

Continua con la intervención Sol Angy Cortés presentando lo relacionado con el sello de igualdad de Género distrital, el cual se contempla como un mecanismo de medición que haga parte integral de la estrategia de transversalización, precisamente para estimular y fomentar que las entidades se enamoren de la transversalización, que no sea solo ese documento técnico que se envía, sino que vean que les aporta, que se pueden rankear que pueden ser certificados, que esto en términos de reconocimiento público, pues también les da una serie de ventajas que les permite además compararse a nivel internacional con otras entidades públicas de



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 21 de 3

otros países, y eso, pues también permite generar alianzas estratégicas, entonces se contempla como este mecanismo de medición y que va a ir siempre de la mano de la de la estrategia de transversalización.

Lo que se está haciendo en este momento es precisamente generar esta estandarización internacional y el sello tiene 3 líneas, no solo se quiere certificar y entregar el galardón, sino que también se pueda medir el impacto que se está teniendo con la estrategia de transversalización y el impacto que están teniendo las acciones de transversalización.

Si bien se hace un seguimiento trimestral, de cómo al avance de la transversalización, las actividades que concertaron al inicio de año y ahí se hace un seguimiento de que están cumpliendo, también es necesario saber si eso que se esta planteando a las entidades publicas tiene algún impacto real frente a la transformación de la cultura institucional y la adecuación institucional. Entonces el sello viene a hacer ese ejercicio de medir impacto.


Para que las entidades se sumen, se quiere incentivar y reconocer esos esfuerzos que están haciendo por la transversalización y que buscan la igualdad de género y que redunde obviamente en el empoderamiento de las mujeres que habitamos Bogotá, entonces el objetivo es medir, reconocer esta transformación cultural de las instituciones, entidades públicas, la reducción y la eliminación de las brechas de desigualdad y sobre todo, pues la eliminación de la discriminación y violencia hacia las mujeres.

El sello no va a reemplazar los instrumentos propios de la política es publicada. Mujeres, equidad de género, o sea, hay unos instrumentos de seguimiento claros, el sello no va a transformar eso no a quitarlos, porque se necesita hacer seguimiento de las acciones que se están proponiendo de transversalización y que las entidades las están cumpliendo y lo que va a hacer el sello es medir ese impacto.

Entonces, el sello lo que va a hacer es esa medición del avance de la transversalización del enfoque de género en las entidades, lo que se va a hacer es que sello respondan a las 5 dimensiones presentadas anteriormente, más una, y se va a tener 6 módulos de medición con sus indicadores, con una revisión para tener claro cuáles son esas fuentes de información que se pueden verificar.

En este momento se generando el diseño metodológico de cómo se va hacer la medición y cuáles serían esos indicadores que van a medir las 5 dimensiones de la estrategia de transversalización que son la planeación, que los sistemas laborales estén aportando la igualdad de género que sea realmente favorable para hombres y para mujeres, se va a revisar que se tengan acciones institucionales que estén generando la garantía de los derechos de las mujeres, se va a evaluar y medir si la gestión y la comunicación están siendo con enfoque de género, además el seguimiento y el control interno que realmente tengan estándares en sistemas de seguimiento que permiten analizar los resultados de esas acciones que están implementando.

Se adiciono un elemento para sello, un módulo que es evaluar y medir cómo está siendo la arquitectura y la capacidad para la igualdad de género, saber si las entidades tienen equipos de género especializados que tengan unas personas especiales para la transversalización del enfoque, que realmente estén haciendo ejercicios de sensibilización a toda la entidad y que tengan presupuestos. Lo que se busca es medir la adecuación y la transformación de la cultura institucional para la igualdad de género.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 01
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 04/04/2022
		Página 22 de 3

Se presenta el cronograma que se ha venido siguiendo en el marco del sello:



Y se presenta el cronograma previsto para el 2023:



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 23 de 3



Cronograma

Febrero - Marzo 2023

Galardón Sello de Igualdad de Género

Sello Bronce: Nivel de impacto de la transversalización de género bajo.

Sello Plata: Nivel de impacto de la transversalización de género medio.

Sello Violeta: Nivel de impacto de la transversalización de género alto

Abril 2023 – Julio 2023

Implementación segunda fase del SIGD:

Diagnósticos a nuevas entidades del Distrito y a empresas del sector privado, constitución de equipos internos, formación alto nivel, construcción de planes de acción.

Agosto - Noviembre 2023

Aplicación de medición para establecer el nivel de avance de la transversalización de género de las entidades de la primera y segunda fase.

Socialización de resultados al interior de la SDMujer.

Alistamiento de la segunda fase del Sello de Igualdad de Género Distrital

Ampliación a nuevas entidades del Distrito y a empresas del sector privado.

Febrero - Marzo 2023

Reconocimiento a entidades públicas y privadas que cuentan con un diagnóstico organizacional con enfoque de género y un plan de acción

Julio 2023

Segundo evento de reconocimiento:

Galardón Sello de Igualdad de Género: sello bronce, plata, violeta.

Diciembre 2023



BOGOTÁ

Por otro lado, se presentan las entidades que serán parte del pilotaje durante el 2022:



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01

Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 24 de 3

Entidades Distritales que participarán en el pilotaje

Sector	Entidad	No. Entidad
Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente	1
	Jardín Botánico	2
Cultura, Recreación y Deporte	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	3
	IDARTES	4
	IDRD	5
Desarrollo Económico, Industria y Turismo	Secretaría de Desarrollo Económico, Industria y Turismo	6
	Instituto para la economía social – IPES	7
Educación	Secretaría de Educación del Distrito	8
Gestión Pública	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	9
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	10



SECRETARÍA DE
LA MUJER





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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 01


Fecha de Emisión: 04/04/2022

Página 25 de 3

Entidades Distritales que participarán en el pilotaje

Sector	Entidad	No. Entidad
Gobierno	Secretaría de Gobierno	11
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal IDPAC	12
Hábitat	Secretaría Distrital del Hábitat	13
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP	14
Hacienda	Secretaría Distrital de Hacienda	15
Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social	16
	Instituto Distrital para la protección de la Niñez y la juventud. IDIPRON	17
Jurídica	Secretaría Jurídica Distrital	18
Movilidad	Secretaría Distrital de Movilidad	19
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.	20



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 01
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 04/04/2022
		Página 26 de 3

Entidades Distritales que participarán en el pilotaje

Sector	Entidad	No. Entidad
Mujeres	Secretaría Distrital de la Mujer	21
Salud	Secretaría Distrital de Salud	22
Seguridad, Convivencia y Justicia	Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	23
	Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá	24
Planeación	Secretaría Distrital de Planeación	25



SECRETARÍA DE LA MUJER




Una vez finalizada la presentación, Margarita Castro realiza una intervención señalando que en relación a lo presentado por la Subsecretaria Diana frente a la introducción de la estrategia de transversalización y las construcción de los planes de desarrollo, señala que es importante reconocer el trabajo que ha realizado el CCM frente a la construcción del Plan de Desarrollo y el trabajo articulado que se llevo a cabo con otras entidades de la Administración Distrital, por lo cual no se debe desconocer esta trabajo y logros alcanzados.

Se resalta la importancia de los pactos que se firma con los candidatos y candidatas a la Alcaldía Mayor y que alimentan el Plan de Desarrollo Distrital.

Adriana Hurtado en relación al sello, menciona que, si es importante mejorar muchísimo lo temas de gestión de la comunicación, por ejemplo, muchas de los temas que se hablan en territorio generalmente no se dan a conocer hasta que no pasa una serie de procesos de autorización, y se desconoce el derecho al acceso a la información pública. En relación a lo que se presentó frente a las directrices locales y territoriales, se menciona que efectivamente existe un gran reto para hacer incidencia y para que próximos alcaldes o alcaldesas, sigan cumpliendo, y que no se siga quedando en invitaciones o recomendaciones, sino que en la ejecución si se evidencie la transversalización.

Se menciona que desde la SDMujer se debe fortalecer lo relacionad con la socialización de las ofertas laborales hacia las mujeres y que están se hagan públicamente y sean conocidas por los diferentes espacios de participación

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 01
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 04/04/2022 Página 27 de 3

de las mujeres, y se menciona por ejemplo el caso de la estrategia de fortalecimiento para las organizaciones de las mujeres en el marco del convenio con la OEI, información que no llegó al COLMYG de Engativá y de las dificultades que se tuvieron frente a resolver dudas o inquietudes en el marco de la Estrategia de Vecinas Trabajemos Juntas, donde no se logró obtener respuestas a tiempos sobre ciertas inquietudes relacionadas con las postulaciones.

Por otro lado, señala que es importante recoger y construir la memoria e historia del CCM para que ese legado no se pierda, y no se tengan vacíos de información cada vez que se elige un CCM.

De igual manera, se solicita a la Secretaría Técnica, contar con un instrumento para hacer seguimiento a los compromisos que se adquieren en las reuniones y verificar su cumplimiento. Así mismo, generar un seguimiento por parte de la secretaría del CCM frente a las tareas que deben cumplir como instancia.

La Subsecretaría Diana Parra interviene y propone que, para la siguiente Mesa Coordinadora, se lleguen con unos puntos muy concretos para el diálogo con la Secretaria de la Mujer, y es importante retomar algunos temas que se abordaron en la sesión para que ella como cabeza del sector pueda dar directrices claras. Es importante definir que aspectos se quieren tratar con la Secretaria de la Mujer en la Mesa Coordinadora y de esta manera tener respuestas y generar acciones pertinentes.

Por cuestiones de tiempo, no fue posible revisar el segundo punto de la agenda, Socialización de la PPMYEG con las nuevas consejeras consultivas en donde se destacan los 8 derechos y los 11 objetivos que contiene esta nueva política. Y propuesta de fortalecimiento al CCM en materia de los 8 derechos.

La sesión finaliza a la 1:30 pm, Astrid Daza como consejera articuladora propone iniciar la sesión del Espacio Autónomo sobre las 2:45 pm

Elaborada por: Yudy Stephany Álvarez Poveda – Contratista Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad

