
 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:	31	08	2022	HORA: 9:00 am – 12:30 m

ACTA No. 28

OBJETIVO:	Mesa Coordinadora CCM - Agosto
PARTICIPANTES:	<p>Por parte del Consejo Consultivo de Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leidy Carolina Sarmiento – Consejera Consultiva Mujeres Excombatientes Constructoras de Paz • Elvia Marsela Santos Amaya – Consejera Consultiva Mujeres en actividades sexuales pagadas • Luisa Margarita Castro – Consejera Consultiva del Derecho a la Salud Plena • Vietnam Pereira Poveda – Consejera Consultiva Localidad de Santa Fe • Adriana Hurtado – Consejera Consultiva Localidad de Engativá • Linda Agudelo – Consejera Consultiva Localidad de Barrios Unidos • Mariela Chaparro – Consejera Consultiva Localidad de Rafael Uribe Uribe • Luz Marina Quiroga – Consejera Consultiva Localidad de Antonio Nariño • Luz Marina Quecan – Consejera Consultiva del Derecho a la Paz y Convivencia con Equidad • Alexandra Useche Cuervo – Consejera Consultiva Mujeres en el CTPD • María Janneth Martínez Cardozo – Consejera Consultiva Localidad de San Cristóbal • Rosemary Patricia Martínez Jiménez – Consejera Consultiva de la Localidad de Teusaquillo • Dina Montaña – Consejera Consultiva Mujeres que hacen parte de las Juntas de Acción Comunal • Aura Amelia Abril – Consejera Consultiva Localidad de Suba • María del Carmen Gómez – Consejera Consultiva Localidad de La Candelaria • Jimena Telpiz – Consejera Consultiva Mujeres Indígenas • Edna Iliana Ortega – Consejera Consultiva Mujeres Cuidadoras • Martha Claudia Tovar – Consejera Consultiva Localidad de Kennedy • Gloria Bermúdez – Consejera Consultiva Educación con Equidad • Blanca Yulima Lombana – Consejera Consultiva de la Localidad de Chapinero • Margarita Caicedo – Consejera Consultiva Derecho al hábitat y vivienda digna • Astrid Daza – Consejera Consultiva del Derecho a la Participación y Representación con Equidad • Blanca Lucia Salazar – Consejera Consultiva del Derecho al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad • July Tatiana Rosero – Consejera Consultiva Representante por orientación sexual • María Yolanda Guzmán – Consejera Consultiva Mujeres víctimas del desplazamiento forzado por la violencia <p>Por parte de la SDMujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diana Rodríguez Franco – Secretaria Distrital de la Mujer

 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 2 de 3

	<ul style="list-style-type: none"> • Diana Parra Romero – Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad • Clara López García – Directora de Derechos y Diseño de Política • Son Angy Cortés – Contratista Dirección de Derechos y Diseño de Políticas • Amira Sofía Castañeda - Contratista Dirección de Derechos y Diseño de Políticas • Luz Adriana Peña – Contratista Dirección de Territorialización de Derechos y Participación • Adriana Roque Romero - Contratista Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad • Denis Helbert Morales Roa – Profesional Especializado Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad • Mónica Hoyos Robayo - Contratista Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad • Mayra Alejandra Palacios Guacheta – Contratista Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad • Yudy Stephany Álvarez Poveda – Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad
--	--


ORDEN DEL DÍA
1. Socialización del Sello Distrital de Igualdad de Género - Dirección de Derechos y Diseño de Política
2. Socialización del Pacto de Paridad del CTPD - Dirección de Territorialización y Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad
3. Diálogo con la Secretaria Diana Rodríguez - Balance visita Manzana del Cuidado de Ciudad Bolívar
4.
5.
6.

COMPROMISOS

DESCRIPCION	RESPONSABLE	FECHA
Realizar una mesa de trabajo con el CCM para presentar el instrumento de Sello de Igualdad de Género.	Dirección de Derechos y Diseño de Política	12 de septiembre de 2022
Compartir al CCM las fichas de las Manzanas del Cuidado	Subsecretaría del Cuidado y Política de Igualdad	
Definir o priorizar las próximas Manzanas del Cuidado que se quieren visitar por parte del CCM	CCM	
Presentación de la línea base del Sistema del Cuidado en la Mesa Coordinadora de Septiembre por parte de la Directora de Gestión del Conocimiento.	Gestión por parte de la Subsecretaría del Cuidado y Política de Igualdad	28 de septiembre de 2022.

Inicia la sesión con la intervención de Yudy Álvarez, menciona que se da inicio a la Mesa Coordinadora con las consejeras consultivas que se encuentran de manera presencial Janneth Martínez y Vietnam Pereira, y virtual Alexandra Useche, Edna Ortega, Gloria Bermúdez, Linda Agudelo y Luisa Margarita Castro a las 9:14 am, se recuerda el compromiso que se asumió en el Espacio Autónomo del mes de junio de iniciar las sesiones con las consejeras que se encontrarán presentes.

Interviene **Vietnam Pereira**: menciona que se da inicio a la Mesa Coordinadora de agosto 15 minutos tarde porque solamente estaban tres consejeras consultivas entre conectadas y presenciales, recuerda que

 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 3 de 3

se acordó entre las consejeras consultivas y la Subsecretaria Diana Parra, que la sesión se iba a iniciar a tiempo y que las que iban en camino lo harían de manera virtual. Se inicia la sesión a pesar de que las que asumen la Mesa Coordinadora no están todas, situación que no puede seguir pasando y se solicita que quede en el acta que esta situación debe corregirse, y que todas las que están delegadas y asumieron el compromiso de la Mesa deben estar de manera obligatoria.

Yudy Álvarez menciona que de las delegadas a la Mesa Coordinadora se encuentran Janneth Martínez, Vietnam Pereira, Alexandra Useche, Edna Ortega y Luisa Margarita Castro.

Se presentan los puntos de la Mesa Coordinadora, y se menciona que el primer punto propuesto de diálogo con la Secretaria Diana Rodríguez será el último en ser abordado, ya que la Secretaria de 8:00 a 10:00 am se encontraba en una reunión con la Alcaldesa Mayor, por lo tanto, se menciona que se iniciará con la presentación del Sello de Igualdad, que se realizará por parte de la Directora de Derechos y Diseño de Política, Clara López y su equipo.


1. Presentación del Sello Distrital de Igualdad Género

Inicia la intervención la Directora Clara López, menciona que el Sello de Igualdad es un esfuerzo por recoger lo que se ha venido haciendo en transversalización desde hace varios años, mas o menos en el distrito nominal y conceptualmente se viene trabajando desde el 2012 con el Decreto 166 y esta es una forma en la que se observa que se debe institucionalizar, porque va a permitir no solo posicionar el tema, sino generar también legitimidad en torno a las instituciones.

El Sello es un mecanismo con el que se busca que las entidades del distrito puedan reconocer y saber como están, medir e incentivar su gestión institucional frente a la igualdad de género y como todo lo que hacen debería orientarse al cierre de brechas de género.

Se trabaja a partir de estándares internacionales, en el 2021 se hizo un convenio con ONU Mujeres, el cual se ha estado ejecutando y se suma el Centro Nacional de Consultoría, con lo que se busca revisar como hacer que este tema tome más fuerza y se institucionalice a través de mecanismos que permitan dar legitimidad más allá de lo normativo y de una Administración.

Se observa la necesidad de trabajar bajo dos líneas con el sello:

	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 4 de 3

B
O
G
O
T
Á

Líneas de trabajo

El sello "En Igualdad", permite incentivar y medir el impacto de la gestión pública con enfoque de género y el compromiso de la ciudad para alcanzar la igualdad de género a través de **dos líneas de trabajo**:

- 1
 Realizar diagnósticos institucionales, elaborar planes de trabajo a la medida de las entidades y ranquear a las entidades con estándares específicos para el **sector público**.
- 2
 Reconocer el compromiso de las entidades del **sector privado** que han aunado esfuerzos con la Administración Distrital a la hora de garantizar los derechos de las mujeres que habitan la Bogotá urbana y rural.

Puntos clave

- El sello mide el **avance del impacto de la transversalización** del enfoque de género en las entidades.
- La transversalización de género se ve reflejada en bienes y servicios direccionados al cierre de brechas de género.

Se menciona que con el sector privado, y con esta Administración se han hecho bastante alianzas y se ha estado trabajando para que se comprometan con la igualdad de género, para que se generen prácticas orientadas a garantizar derechos de las mujeres, al cierre de brechas. Se menciona que se ha venido trabajando por ejemplo con la Alianza Francesa en Bogotá, temas de comunicación no sexista, de género, como activar, y como contraprestación se están adelantando espacios para aprender frances, orientados a las mujeres y sus hijos en la CIOM de Santa Fe, con estas articulaciones se intenta resaltar que los privados entiendan que el tema de género es de todas y todos, y no solo una responsabilidad institucional. Se menciona que de los privados que tengan estas buenas prácticas serán reconocidos con una insignia a través de unos criterios para definir quienes deberían tener esta insignia.

Frente a Sello Público, que es el fuerte, se menciona que la transversalización es un proceso técnico con todas las entidades, y lo que se busca es que se institucionalice y que se puede trabajar con todas las entidades a través de mecanismos puntuales para poder tener planes de trabajo a la medida.

Se van a hacer unos diagnósticos institucionales a través de unos criterios que se les entrega a las entidades para poder definir como están frente a la igualdad de género, ese criterio permite identificar en que posición quedan las entidades y en que temas el sector debería trabajar, con base en eso se van a tener planes de trabajo a 2 años para poder tener continuidad y poder medir e identificar, si lo que se está haciendo tiene resultados o no.



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

Una de las observaciones que se han realizado en temas de transversalización, es que las acciones son a veces muy pequeñas, con base con los diagnósticos institucionales se podrá tener la radiografía y que es lo que necesita la entidad para que trabaje este tema.

Interviene **Vietnam Pereira**: pregunta que, si están midiendo impactos, lo cual es una pregunta que también se hizo cuando se revisó lo de trazador presupuestal, y se mencionaba que con trazador es complejo y se demora porque todavía esta empezando. Menciona si ya se tiene pensando cómo se van a medir los impactos a las mujeres.

La Directora Clara López menciona que en primera se van a tener planes de trabajo con indicadores específicos, pero la evaluación de impacto se demora, porque para que sea técnicamente impacto deben pasar más o menos 10 años haciendo la misma acción sobre la misma situación de objeto para identificar si eso esta dando resultado o no, pero si se va a tener un seguimiento que deberá permitir identificar de forma cuantitativa y cualitativa si están pasando cambios, tal vez no se pueda hablar en términos de impacto pero a eso se debe dirigir.

Interviene **Adriana Hurtado**: hace una recomendación, que es importante que en el pacto que tiene el CCM donde solo quedo lo de transversalización, las consejeras consultivas en el territorio si podrían hacer seguimiento con los equipos de planeación y los que marcan, y que se les informe cuales son los proyectos y metas más puntuales. Menciona que se está en demora en iniciar el trabajo con los equipos de planeación, porque las mujeres pueden incidir, pero los equipos de planeación son los que hacen las DTS y es allí donde la SDMujer podría enfatizar un poco más este trabajo para no esperar a tan largo tiempo de impactar, sino desde ya la herramienta empezar con algo en territorio a monitorearla.

La Directora Clara López, menciona que en este punto se esta hablando con todo lo que tiene que ver con nivel central, a nivel de localidades se esta en otro paso, pero la finalidad si es esa, cuando se hace la marcación, y el apoyo que se le solicita al CCM, es de consulta en que se ve el resultado de la marcación, por ejemplo si se marcan 300 millones de pesos en un proyecto de inversión, que se pueda indagar que significaron esos recursos, porque la herramienta per se, se queda sola, sin embargo, si se quiere seguir trabajando, en este momento muy en la linera de los distrital, para que a partir de una herramienta como el Sello, se puedan tener planes de trabajo que permita aterrizar e incorporar el enfoque de género y diferencial.

Interviene **Luz Marina Quecan**: se debe defender en el territorio lo que se propone, porque cuando llega la Administración de turno toca de nuevo posicionar estos temas en las localidades, eso permite que el presupuesto sea realmente sea invertido en lo que se propuso y para atender las necesidades de las mujeres.



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

Continúa con la intervención la Directora Clara López, menciona que Sello es una herramienta para poder medir como están las entidades y se tienen unos criterios, lo que se hace es que de acuerdo al MIPG se levantan unas variables y a partir de estas variables se va a preguntar a los sectores.

El MIPG va a permitir identificar en que debería las entidades, puede pasar que en una entidad dentro de las dimensiones del MIPG, se encuentre que en la primera fase diagnostica que sus sistemas de gestión del conocimiento no dan información desagradada, no hacen análisis diferenciales, entonces cuando se haga el plan de trabajo se puede incluir adecuación del sistema de información. Se tendrá un plazo de dos años con metas puntuales para el seguimiento, de esta forma se podrá identificar en que puntos se tiene que trabajar en las entidades.

Se tiene otra variación, no se va a trabajar por sectores, se va a trabajar por entidades y es un plus porque con política publica es sectorial, y es muy difícil articular, hay sectores como cultura que, si logra agrupar a todo su sector, pero hay sectores que les queda muy difícil por la magnitud, entonces la decisión fue trabajar por entidades.

Se priorizaron algunas entidades para iniciar el trabajo, porque como se van a hacer planes cada dos años, no se puede montar la totalidad de entidades distritales, en el 2022 se inició con 25 entidades y en el 2023 se continuará con las restantes, y cada una de estas entidades tendrán planes de trabajo a dos años.

Entidades Distritales que participarán en la fase 1

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
	Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	4
	Instituto Distrital de Recreación y Deportes – IDR D	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 7 de 3

Entidades distritales que participarán en la fase 1

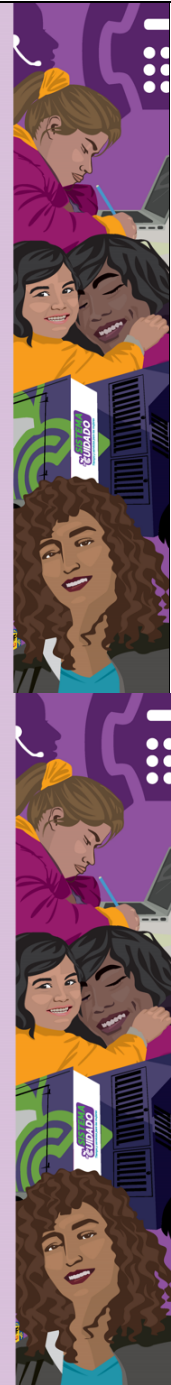
Sector	Entidad	No. Entidad
Gobierno	Secretaría de Gobierno	11
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	12
Hábitat	Secretaría Distrital del Hábitat	13
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP	14
Hacienda	Secretaría Distrital de Hacienda	15
Integración Social	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

Entidades distritales que participarán en la fase 1


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



Se menciona que este año con las entidades que participarán en la primera fase, se realizarán

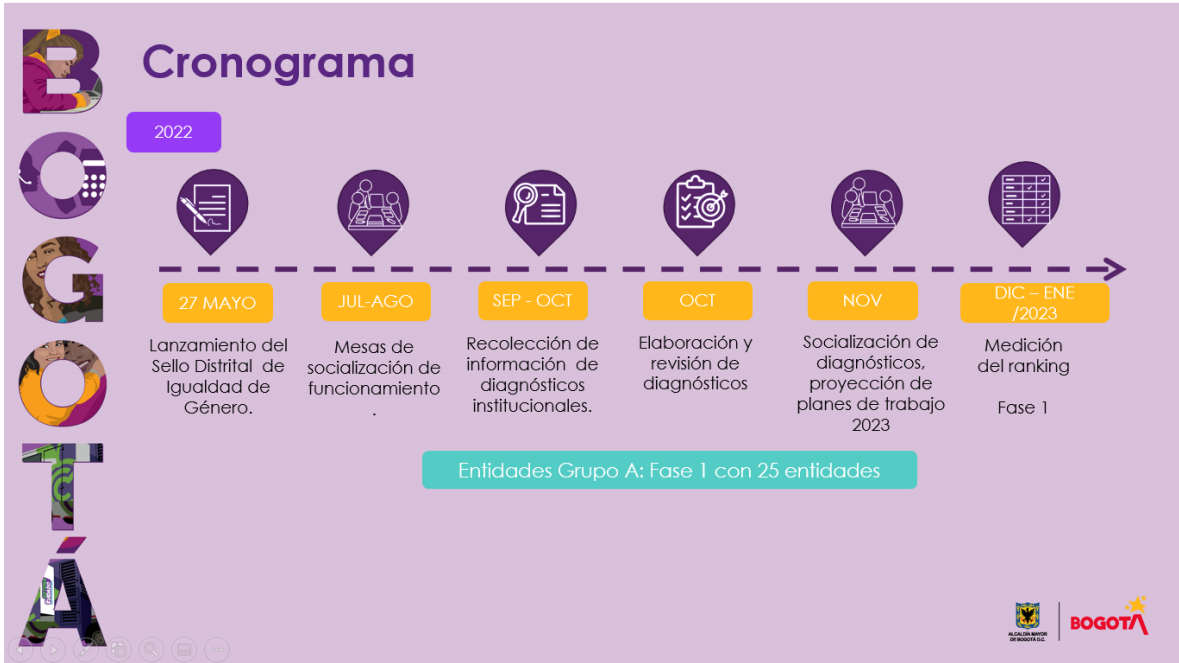
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 01
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 04/04/2022
		Página 8 de 3


diagnósticos y planes de trabajo que se empezarán a implementar en el 2023. De agosto a diciembre de 2022 se tendrán planes de trabajo y la ejecución del plan de trabajo inicia el 1 de enero de 2023.

Con las entidades faltantes, a mediados del 2023 se inicia con los diagnósticos, para que entren en ejecución sus planes de acción en el 2024.

Las 25 entidades que se priorizaron para el 2022, fue por las acciones de política que tienen y por su voluntad política para la transversalización. Se solicitó que cada entidad definiera un equipo para trabajar Sello en reuniones puntuales e iniciar con el diagnóstico.

Sol Angy Cortés, líder técnica del Sello de Igualdad, presenta el cronograma que se ha venido adelantando:



 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 9 de 3



Se resalta la importancia de haber realizado el evento de lanzamiento de Sello el 27 de mayo del 2022 con la Alcaldesa Mayor, y que todo el gabinete de gobierno se comprometiera a implementar el Sello y seguir avanzando en la implementación de la transversalización del enfoque de género.

Se menciona que, para la recolección de los diagnósticos, se van a utilizar tres instrumentos:

1. Lista de comprobación que va a las entidades y es una lista de chequeo para conocer las acciones que hacen las entidades, está en una plataforma que va a permitir hacer el seguimiento semana a semana de como van las entidades y poder agilizar la recolección de información.
2. Desde la SDMujer y el Centro Nacional de Consultoría, se va a implementar el instrumento de observaciones, se va con una lista de observaciones a cada una de las sedes de las entidades distritales, para identificar como están las condiciones de acuerdo a lista de comprobación.
3. Otro instrumento es la revisión de plataformas, el Centro Nacional de Consultoría van a hacer una revisión aleatoria de los documentos que se envían como evidencia para confirmar que tengan lenguaje al menos neutro, que las imágenes no sean estereotipadas, y se tomarán algunas piezas comunicativas de las redes sociales para verificar que estén teniendo comunicación no sexista.

Interviene **Alexandra Useche**: pregunta que se puede hacer para que el CCM conozca estos instrumentos, considerando su carácter consultivo, y que preguntas se están realizando, teniendo en cuenta la experiencia trabajo que realizan las consejeras consultivas, considerando además el trabajo que



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 realiza con las instituciones, que se dé a conocer el plan de igualdad de oportunidades, que se está haciendo frente a las violencias laborales y que mecanismos se están implementado para que las funcionario puedan interponer denuncias, porque se esta hablando del Sello para mirar cómo se está trabajando el enfoque de género, la minimización de violencia contra las mujeres dentro de la entidad.

Se solicita que como tarea del CCM, también se pueda considerar la posibilidad de hacer una revisión de estos instrumentos y presentar sugerencias, porque deben ir con mínimas y no con máximas. Señala que es importante revisar como se están atendiendo las violencias contra las mujeres al interior de la entidad.

Interviene **Marsela Santos**: menciona que es importante revisar como pueden hacer las funcionarias para que sus demandas al interior de las entidades, sobre violencias que están sufriendo, realmente puedan ser atendidas, porque a las funcionarias les da miedo denunciar por temor a perder su trabajo.

La Directora Clara López menciona que la herramienta es para identificar como están en las entidades, no se van a dar soluciones directas para atender las vulneraciones identificadas, porque no es un mecanismo de atención, se menciona que en una próxima reunión que se pueda concertar con Sol Angy Cortés, se les presentará el instrumento con el objetivo de recoger insumos para los planes de trabajo, ya no para el instrumento. El instrumento se trabajo con base en los modelos de plane de gestión que se han mencionado, pero cruzándolo con plan de igualdad de oportunidades y con transversalización.


Con el mecanismo se va a identificar que está pasando y que se puede hacer para que esto no pase.

Interviene **Alexandra Useche**: menciona que el instrumento debe dar el espectro de lo que sucedió, y pone el ejemplo de una funcionaria de la Secretaría Distrital de Gobierno que sufrió violencias al interior de la entidad y fue revictimizada por no tenerse claridad de como era la ruta. Menciona que con las preguntas diagnosticas se debe buscar que las mujeres se sientan tranquilas de poder tener una ruta de información.

Sol Angy Cortés les recuerda a las consejeras consultivas que, en la Mesa Coordinadora del mes de abril, se presentaron como estaban los objetivos de la estrategia de transversalización y como estaban compaginados con sello, menciona que cuando se presente el instrumento de sello se verá una relación directa. En la sesión que se programe para revisar el instrumento se podrá conocer cómo se va a diagnosticar.

La Directora Clara López, menciona que con los planes de trabajo se busca que dé cuenta de acciones consecuentes con el problema, y que demás se estará monitoreando esa acción por dos años, lo cual debe generar algún cambio.

Sol Angy Cortés menciona que en la mesa de trabajo que se programe, se puede revisar que cosas deben quedar en los planes de trabajo y que el CCM pueda hacer una retroalimentación de cara al instrumento,

 <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 11 de 3

y revisar otras estrategias de trabajo articulado.

La Directora Clara López que lo que se puede hacer con el CCM es presentarles el instrumento, recibir comentarios sobre los planes de trabajo, presentarles la retroalimentación sobre los planes de trabajo, y tal vez hacer una mesa ampliada con los sectores.

Se propone que a través de Yudy Álvarez se le informe a Sol Angy Cortés la fecha definida para la mesa de trabajo, contemplada para 2 horas.

Sol Angy Cortés menciona que en la primera semana de septiembre se iniciará con la recolección de información de los diagnósticos de las entidades, en octubre el Centro Nacional de Consultoría realizarán los diagnósticos para ser entregados a la SDMujer, con base en esos diagnósticos se hacen propuestas de plan de trabajo y mesas de trabajo con los sectores para que entre noviembre y diciembre se pueda tener este plan, y pueda ser implementado desde el 1 de enero de 2023 hasta diciembre de 2024.

El 8 de marzo de 2023, se hará el evento de entrega de galardones en igualdad, donde se entregarán tres tipos de galardones según las mediciones:


- Sello violeta para las entidades que evidencian un proceso de adecuación y transformación de la cultura institucional.
- Sello plata para aquellas instituciones que están implementado acciones de transversalización, pero todavía les falta.
- Sello bronce para visibilizar aquellas que están iniciando su proceso de transversalización.
- Insignias de reconocimiento al sector privado

Interviene **Marsela Santos**: que se les entregará a las entidades que no tienen nada sobre el proceso de transversalización.

Sol Angy Cortés menciona que es importante recordar que el Sello tiene como objetivo reconocer e incentivar que las entidades realicen la transversalización del enfoque de género.

La Directora Clara menciona que se trata de realizar reconocimientos positivos, porque se necesita que se sumen más entidades a la estrategia de transversalización, por eso existen los sellos de calidad, se quieren generar buenas prácticas con el Sello de Igualdad y por esta vía generar transformaciones y que se institucionalice la transversalización del enfoque de género.

Interviene **Vietnam Pereira**: pregunta que como MIPG no es solo del orden distrital, sino también nacional, se tiene la visualización que el Sello se vuelva también de nivel nacional.

 <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 12 de 3

La Directora Clara López menciona que el Sello de Igualdad se convierta en una buena práctica y se logre replicar a nivel nacional.

Interviene **Patricia Martínez**: recuerda que en el anterior Plan Distrital de Desarrollo las poblaciones quedaron sin presupuesto, todo el ejercicio que hizo el CCM para lograr la transversalización, sobre todo en las Alcaldías Locales, solo se logró con Engativá y Usaquén, se hizo un concurso con la Secretaría de Gobierno para premiar a las Alcaldías Locales que a través de ese ejercicio asignarán recursos a pesar de las dificultades del Plan Distrital de Desarrollo, presenta este antecedente de reconocimiento frente a las acciones de transversalización.

Se recuerda que también es importante trabajar con el CCM estos instrumentos antes, y no cuando ya se estén implementando.


La Directora Clara López menciona que la idea es pasar Administraciones, por eso se esta trabajando en planes a 2 años para que no se pierda el proceso con el cambio de Administración. Menciona que es importante la mesa de trabajo que se propone para recoger las recomendaciones sobre los planes de trabajo, porque esta es la herramienta para decirle a las entidades que tienen que hacer y como lo deben hacer de acuerdo a la negociación que se realice con los sectores, e identificar en conjunto con las mujeres cuales son los temas prioritarios y con los cuales se quiere impactar y producir cambios.

Sol Angy Cortés menciona que es importante que la mesa de trabajo con el CCM se realice en septiembre, porque apenas se tenga la información que remitan las entidades se deben tener claro cuáles son los planes de trabajo porque se continua con la socialización de los diagnósticos, que son la radiografía de cómo están las entidades.

Interviene **Vietnam Pereira**: propone que desde el CCM se defina una comisión para revisar lo relacionado con el Sello de Igualdad, y que esta se defina en la sesión del Espacio Autónomo.

Se asume el compromiso de definir la fecha por parte del CCM, e informar al Sol Angy Cortés la decisión tomada.

Interviene **Astrid Daza**: agradece la socialización realizada sobre el Sello de Igualdad, se menciona que para el CCM es urgente, y más previo a la realización del Espacio Ampliado, que se hagan las mesas de trabajo con el equipo que esta haciendo el proceso de transversalización y el equipo técnico del Sello para definir criterios conjuntos que les permita hacer seguimiento a la estrategia de transversalización y al Plan de Desarrollo, para las consejeras consultivas es importante acceder a la información sobre las experiencias de las entidades que han transversalizado en el enfoque de género que permitía ir definiendo unos criterios conjuntos de como se esta llevando a cabo este proceso.

 <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 13 de 3

Es importante articular acciones y visibilizar como se esta desarrollando este proceso en la ciudad y hacer recomendaciones sobre lo que esta y no esta pasando con la transversalización del enfoque de género, teniendo en cuenta que el CCM tiene la responsabilidad de trabajar por los derechos de las mujeres de la ciudad.

2. Socialización del Pacto de Paridad del CTPD


Yudy Álvarez menciona que este punto tiene como objetivo presentarles el Pacto de Paridad que quiere firmar el CTPD, con el objetivo de recoger recomendaciones y observaciones del CCM, teniendo en cuenta que tienen la experiencia de la firma del Pacto de Corresponsabilidad con los Alcaldesas y las Alcaldesas Locales.

Interviene Mónica Hoyos, del equipo de trabajo de corresponsabilidad de la Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad, quien trabaja con las mujeres del CTPD, menciona que con la Dirección de Territorialización se ha venido trabajando en una propuesta de Pacto de Paridad para que se firme al interior del CTPD. Este pacto se ha venido trabajando con las consejeras del CTPD Alexandra Useche, Margarita Caicedo y Sandra Mazo, teniendo en cuenta que esta instancia es mixta y tiene una serie de particularidades de representación de varios sectores, son más de 120 consejeros y consejeras.

El objetivo es contarles cual es el objetivo del pacto, porque se esta proponiendo un Pacto de Paridad para el CTPD, posterior a ello se presentará la propuesta de pacto que cuenta con tres compromisos par que el CCM lo pueda conocer y realizar sus apreciaciones.

Continúa con la intervención Adriana Peña, de la Dirección de Territorialización, presenta la Estrategia 50/50, la cual busca el compromiso de avanzar en el compromiso que tiene la actual Administración de avanzar en una Bogotá 50/50 en ejercicios de participación, se menciona que hay cuatro líneas de acción fuertes que son:

1. Trabajo articulado con la mesa distrital multipartidaria de género, en la cual se tienen mínimo cuatro encuentros al año con los partidos políticos con presencia en Bogotá, es decir que tengan edilesas, concejalas y representantes a la cámara que tengan incidencia al interior de los partidos políticos, que son un actor clave de participación política para las mujeres.
2. Hacer asistencia técnica para hacer bancadas de mujeres en las Juntas Administradoras Locales donde hay mujeres edilesas, es un acuerdo de voluntades entre mujeres que permite generar un plan de acción hacia el territorio, que responda de manera particular a las necesidades de las mujeres. Se han conformado 5 bancadas: Antonio Nariño, Puente Aranda, Chapinero, Teusaquillo y Engativá.
3. Clínica Lidera-Par que hace formación en distintos temas, su publico objetivo son las mujeres, pero en la cual también pueden participar los hombres, porque es importante trabajar la transformación cultural, sobre todo para la participación de las mujeres en diferentes escenarios.
4. Promoción de la paridad en las instancias de participación, es aquí donde entra el Pacto de Paridad

 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 14 de 3

que se quiere firmar con el CTPD, con el objetivo de que no se quede solo como un pacto que permita la materialización de acciones.

Con relación a esta última línea de acción, se menciona que se hizo un diagnóstico para conocer la realidad de la participación de las mujeres en las instancias de participación, se hizo un seguimiento de las instancias de participación y la conformación entre hombre y mujeres, identificando que la participación de las mujeres en estas instancias es significativa, donde se encuentra en muchos espacios que es de 50/50 o veces las mujeres son el mayor número de participantes, pero también se identificó que muchas veces la participación es más de cantidad pero no tienen voz y voto, las decisiones las siguen tomando los hombres y sus decisiones no son tomadas en cuenta, por lo que se busca pasar de la cantidad a la calidad de la participación de las mujeres en estos escenarios.

El ejercicio realizado, llevo a la propuesta de promover la firma de pactos de paridad, se hizo un ejercicio inicial aprovechando que el ejercicio de la elección de los Consejos Locales de Juventud entraba por decreto con listas cerradas, listas de paridad y promover la participación efectiva. Se hizo una primera firma con candidatos y candidatas a nivel distrital y después de las elecciones se ha ido territorializando en las localidades. Con el pacto se busca que, además de promover la paridad, se realice un trabajo de corresponsabilidad entre hombres y mujeres y hacia la equidad de género y promover la permanencia en estos ejercicios de representación, donde se suelen evidenciar violencias de participación contra las mujeres.

Interviene **Alexandra Useche**: menciona que se suele asociar la violencia de participación hacia las mujeres solamente por parte de los hombres, pero que se ha evidenciado este tipo de violencia de mujeres contra mujeres, la cual no se había visibilizado, donde también se ha identificado que no hay preparación de las mujeres para estar en estos espacios y desde el CTPD se ha hecho una participación incidente, de que la participación no sea solo en cantidad sino también en calidad y en formación de las mujeres para que puedan participar con incidencia.

Interviene **Yulima Lombana**: pregunta que si para las estadísticas de edilesas violentadas, por ejemplo, se dice que una de las edilesas de Chapinero es violentada, se hace una encuesta o una pregunta para decir que la edilesa de Chapinero es violentada por otras mujeres.

Interviene **Alexandra Useche**: frente a la pregunta de Yulima Lombana, dentro del CTPD hay una comisión poblacional donde están elaborando unos instrumentos de calificación por violencia de género para el seguimiento de violencia de género en los espacios de participación, se han dado unas denuncias por edilesas de Chapinero, Barrios Unidos, Engativá, de violencia por parte de otras consejerías lideradas por mujeres.

Interviene **Yulima Lombana**: pregunta si se tienen las estadísticas de las consejeras consultivas que han



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

salido y entrado, que han sido violentadas por participar en estos espacios.

Interviene **Alexandra Useche**: menciona que si hay una deserción no solamente de consejeras sino también de consejeros y uno de los motivos ha sido la violencia que han recibido por parte de los otros consejeros, también muchos funcionarios han solicitado intervención por ser violentados por consejeros y consejeras.

Continúa con la intervención Adriana Peña, señalando que el ejercicio ha permitido una incidencia distrital, se ha logrado incidencia en la formulación de la política pública de participación incidente, sobre todo en el sector mujeres, en la reformulación de los Acuerdos 12 y 13, en la reformulación del Decreto 495 que crea los Consejos Locales de la Bicicleta, y en la reglamentación de algunas instancias de participación.

Interviene **Janneth Martínez**: como se está haciendo esta estrategia de 50/50 por ejemplo en instancias como el CLAP donde es por elección popular y es muy difícil, como también en el consejo de riesgos donde hay una persona elegida por la población y otra que se puede delegar por las comunidades, entonces es difícil que quede un hombre y una mujer, y se evidencia en lo local donde la participación es de los hombres. El consejo de la bicicleta también es por elección y algunas por delegación, como se están analizando estos casos para que realmente la participación sea paritaria en estos espacios de participación.

Mencionada Adriana Peña que este es un proceso progresivo, inicialmente pedagogía sobre la paridad y la importancia de que estos escenarios sean paritarios. Con los CLAP se hicieron unos encuentros locales con las secretarías técnicas de estos consejos, pero de acuerdo al diagnóstico esta es una de las instancias que supera el 50% de mujeres, pero para que estos escenarios sean efectivos se hace revisión de los reglamentos, que fue lo que se hizo con los recientes consejos de la bicicleta electos, en el decreto que se crea se deja un párrafo que dice que en los 20 consejos locales de la bicicleta al menos 2 o 3 mujeres sean electas.

Se menciona que esto va de la mano de transformaciones culturales a través de pedagogía y sensibilizaciones de la promoción de la paridad y hacer incidencia en resoluciones y decretos, para que la transformación cultural vaya de la mano con la pedagogía y avanzar en acciones afirmativas.

Interviene **Vietnam Pereira**: desde el decreto de conformación de los consejos locales de la bicicleta, dice que hay la posibilidad de que haya una delegada del COLMYG, pero esa delegada no tiene voto, en el consejo de Santa Fe se cambió el reglamento y esa delegada tiene voz y voto, se elevó la solicitud a nivel distrital a Movilidad señalando que como no era posible que los delegados no tuvieran voz y voto, la respuesta de Movilidad fue que se cambiara el reglamento interno. Pregunta como se está manejando a nivel distrital porque ningún delegado no debería tener la posibilidad de voto.



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

Adriana Peña señala que se ha trabajado con el sector de Movilidad, con la gerencia de la bicicleta que para que las modificaciones a nivel distrital se puedan replicar en lo local, el consejo de la bicicleta es una de las más masculinizadas y las que mas arroja violencia contra las consejeras.

Interviene **Alexandra Useche**: menciona que muchos espacios de participación han sido reglamentados por acuerdos y decretos lo cual toca con el Concejo de Bogotá, se ha trabajado desde lo territorial, que no es el deber ser, con reglamentos internos, pero ya se ha avanzado con la modificación de los Acuerdos 12 y 13, que hace incidencia en que las mujeres tienen voz y voto. Menciona que el CTPD es la primera instancia que habla con concejales, por reglamentación del CTPD tienen la obligatoriedad de hablar con los concejales y señalar que esta mal, como el caso del acuerdo 12 y 13.

Menciona que el CCM ha hecho un trabajo importante pero no ha sido escuchado, porque las mujeres por ejemplo aun no tienen voto en los CPL, por lo que se debe fortalecer el trabajo que ha realizado el CCM de hablar cada cuatro años con los concejales para reformar los Acuerdos 12 y 13 para tener voz y voto en el CPL.

Interviene **Patricia Martínez**: hace mención de la agenda de las mujeres, construida con los ocho derechos, donde en el parágrafo 6 se menciona que *se debe promover la participación paritaria de las mujeres en todos los espacios de participación distritales y locales y en los diferentes niveles de cargo público desarrollando garantía para el ejercicio plena de la ciudadanía y aplicando los enfoques de la PPMYEG*, por lo que no se debe desconocer el trabajo que ha realizado el CCM y se debe reconocer que son procesos largos. Se ha tenido trabajo con los concejales frente a los Acuerdos 12 y 13 de años y es un problema de patriarcalismo, pasan los años y no se reforma.

El ejercicio de hablar con concejales y concejalas no lo ha hecho únicamente el CTPD, también lo ha realizado el CCM, y muchos de los logros alcanzados ha sido del trabajo del CCM con el Concejo, por eso solicita que se tenga cuidado con las intervenciones que se realizan al respecto. De igual manera solicita a la SDMujer que se reconozca el trabajo que ha realizado el Movimiento Social de Mujeres porque hay antecedentes de muchas gestiones institucionales que se han adelantado, pero que han sido iniciativas de las mujeres.

Adriana Peña retoma su intervención, presentando las sesiones y promociones de la paridad que se han realizado 2020-2022 (agosto)



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 17 de 3

Total de sesiones y acciones de promoción de la paridad 2020 – 2022 (Agosto)

Sesiones y acciones de promoción paridad	Número Total
Sesiones de promoción de la Paridad con Secretarías Técnicas	15
Sesiones de promoción de la Paridad instancias locales	162
Ajustes a los reglamentos de instancias locales	7
Pactos de Corresponsabilidad	9
Total	193

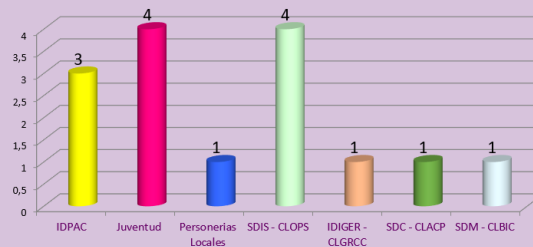
Acompañamiento a secretarías técnicas - Equipos territoriales de instancias 2020 - 2021

Total de encuentros realizados: 15

Hemos realizado:

- 3 encuentros con Equipo territorial IDPAC.
- 4 encuentros con Equipo territorial Juventud.
- 1 encuentro con Personerías y Consejos Locales Derechos Humanos.
- 4 Equipo territorial CLOPS - SDIS
- 1 encuentro con Equipo territorial CLGRCC
- 1 encuentro con Equipo territorial CLACP
- 1 encuentro con Equipo territorial CLBIC

Encuentros habemos de Paridad con Secretarías Técnicas



CLOPS: Consejos Operativos Locales de Política social
CLGRCC: Consejos Locales de Gestión del Riesgo y Cambio Climático
CLACP: Consejos Locales de Arte Cultura y Patrimonio
CLBICI: Consejos Locales de La Bicicleta



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



Se ha realizado la promoción de la Paridad en 16 encuentros locales de instancias con el Juego Escalera por la Paridad. A la fecha el equipo ha participado en las localidades de:

Rafael Uribe Uribe

Santafé

Puente Aranda

Usme

Fontibón

Barrios Unidos

Usaquén

Suba

Los Mártires

Tunjuelito

Sumapaz

Bosa


Kennedy

Antonio Nariño

Chapinero

Teusaquillo

Una vez realizada la presentación, se realiza la socialización de la propuesta del Pacto de Paridad que quiere firmar el CTPD, se muestran los compromisos que se han trabajado de manera articulada con Mónica Hoyos y con las consejeras del CTPD, se llegó con una propuesta inicial de compromisos que se

 <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 19 de 3

fueron reformulando para avanzar en el ejercicio de generar un plan de acción y territorializar esas acciones.

Se lee el documento propuesto y los tres compromisos propuestos en el pacto:

- Avanzar de manera progresiva hacia la paridad en la conformación del Consejo Territorial de Planeación Distrital, procurando que el 50% de los cargos de representación ciudadana cuenten con la participación activa de las mujeres en su diversidad.
- Promover la corresponsabilidad que tienen todas las personas del Consejo Territorial de Planeación Distrital, en la disminución de brechas en la participación y el avance hacia la igualdad y la equidad de género.
- Promover acciones para eliminar las violencias y las barreras de acceso que impiden la participación social y política de las mujeres en su diversidad.

Interviene **Patricia Martínez**: al leer el pacto, pregunta que el CCM que tiene que ver o hacer al respecto del mismo, porque no se les menciona, además no fue consultado con las consejeras consultivas y tampoco fue mencionado por la consejera consultiva delegada al CTPD, Margarita Caicedo.

Interviene **Alexandra Useche**: menciona que es importante este Pacto para el CTPD para promover la paridad en la instancia y recibir la retroalimentación del CCM al respecto, señala que en este pacto se ve reflejado el trabajo de la Consejera Consultiva Margarita Caicedo y que se debe confiar en el trabajo que hace como delegada ante el CTPD. Menciona además que las consejeras consultivas se deben apropiarse y responsabilizar de sus delegaciones y hacer un ejercicio similar a este.

Yudy Álvarez interviene aclarando que este no es un pacto que se quiere firma con el CCM, es un pacto que va a firmar el CTPD y lo que se quiere del CCM y conocer sus observaciones y sugerencias que puedan tener al respecto, para reforzar el trabajo que han realizado las consejeras del CTPD. En un pacto que se encuentra en construcción y se quería conocer las apreciaciones de las consejeras consultivas sobre los 3 compromisos definidos.

Interviene la Subsecretaria Diana Parra, menciona que, en virtud de construir en conjunto con el CCM, el documento trabajado por las consejeras del CTPD y presentado en la sesión, es para saber como le parece al CCM, se les propone que se les puede compartir para que lo lean y lo analicen.

3. Diálogo con la Secretaria Diana Rodríguez - Balance visita Manzana del Cuidado de Ciudad Bolívar



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

La Subsecretaria Diana Parra, menciona que tal y como fue solicitado durante la visita a la Manzana del Cuidado de Ciudad Bolívar, en este punto se quiere hacer un balance sobre este recorrido para conocer las apreciaciones del CCM sobre el funcionamiento de esta manzana y demás observaciones que puedan tener al respecto.

Continúa con la intervención la Secretaria Diana Rodríguez, menciona que le hubiera gustado acompañar el recorrido que realizó el CCM a la Manzana del Cuidado de Ciudad Bolívar, pero por citación del Concejo de Bogotá no fue posible acompañar esta actividad, pero en las próximas visitas se tratará de estar. Se invita a las consejeras consultivas a definir a que otras Manzanas del Cuidado les gustaría visitas considerando el tiempo que se invierte en estos recorridos, pero resaltando también que esta actividad la pueden realizar ellas de manera individual con sus organizaciones o grupos de mujeres para mirar las dinámicas en los territorios.


La Subsecretaria Diana Parra, menciona que el día de la visita a la Manzana del Cuidado, se tuvo un diálogo sobre la importancia de que el CCM y las mujeres se apropien de las Manzanas del Cuidado, teniendo en cuenta que el Sistema del Cuidado no es de la Administración Distrital ni de la SDMujer, sino de las mujeres, y que lo importante es que las mujeres y en especial las CCM sean las que vayan a las Manzanas del Cuidado y den su retroalimentación, porque son las que van a decir si funcionan o no, pero sobre todo a defenderlo.

A continuación, invita a las consejeras consultivas a presentar sus apreciaciones sobre la visita a la Manzana del Cuidado de Ciudad Bolívar:

Interviene **Carolina Sarmiento**: menciona que sintieron estropeado el momento de la socialización, porque es importante que al momento de hacer la visita se tenga un espacio de retroalimentación, menciona que el problema no es si van a todas o a una, sino que lo que les preocupa es que para apropiarse de una institución o de una Manzana del Cuidado, es importante saber que alcance tienen, como funcionan, por eso le pareció importante esta visita porque no en todas pasa lo mismo.

Señala que es decisión del CCM decidir que otras Manzanas del Cuidado podrían visitar y proponerlo a la SDMujer para que sea un trabajo consensuado y de diálogo que permita trabajar, pero que de igual manera este ejercicio se podría hacer de manera individual.

La Secretaria Diana Rodríguez menciona que los recorridos en las Manzanas del Cuidado pueden ser diferentes en tiempos de acuerdo a los servicios que allí se presten, pero que acoge el comentario de que al final de los recorridos se tenga un espacio de retroalimentación. Menciona que otra propuesta, es enviarle al CCM las fichas de cada manzana porque cada manzana tiene una particularidad, que puede variar también de acuerdo a la entidad ancla, pero que se les puede socializar estas fichas que son con las que operan los sectores, relacionado con cuales son los servicios, quien es la coordinadora de la

 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 21 de 3

manzana, teniendo en cuenta que no solo es una operación de la SD Mujer sino de todos los sectores que es algo que no pasa con otros servicios del distrito.

La Subsecretaria Diana Parra, menciona que, durante el recorrido a la Manzana del Cuidado de Ciudad Bolívar, no llegaron todas al tiempo y eso retraso un poco lo previsto para la visita, teniendo en cuenta además que hay servicios donde se suele dedicar más tiempo por la actividad que están realizando, como fue en el caso de Manitas donde se estaban en el curso de panadería, pero se resalta la solicitud de Carolina Sarmiento, de concertar un espacio para la retroalimentación de la visita.

Interviene **Mariela Chaparro**: frente a lo compartido por las compañeras sobre la visita, porque ella no asistió y de acuerdo con la Manzana del Cuidado de Rafael Uribe Uribe, se participó en un proyecto de investigación que se está realizando sobre el Sistema del Cuidado con una organización de Kennedy, en la que asistieron 15 organizaciones de la localidad de Rafael Uribe Uribe de las cuales la mayoría eran de mujeres, y solo una, la consejera consultiva, conocía la Manzana del Cuidado, por otro lado se habló de la manzana móvil, porque la mayoría de personas son de la parte alta donde para nada se escucha del Sistema del Cuidado. Las personas que dirigieron el taller mencionaron que también hay un sistema del cuidado móvil, entonces también les gustaría conocer como funciona ese sistema móvil en Rafael Uribe Uribe.

La Secretaria Diana Rodríguez menciona que ese es el reto sobre la visibilidad del Sistema de la Manzana del Cuidado, teniendo en cuenta además que ahora muchos canales de comunicación donde las personas se enteran o no de muchas cosas, y es un reto de Alcaldía, por eso es que es importante las voces de las mujeres contando y hablando sobre las manzanas del cuidado, es un reto muy grande en Bogotá difundir que existe un Sistema del Cuidado, menciona por ejemplo, que dejara de mencionar que existe un Sistema del Cuidado y va hablar directamente de que existen las Manzanas del Cuidado, señala que es entendible que se quiera mostrar lo grande, es decir, el Sistema del Cuidado, pero el mensaje a transmitir debe ser lo que más le llega a las personas, que son las Manzanas del Cuidado, en este orden de ideas, se invita a las consejeras consultivas que no hablen del Sistema, sino de las Manzanas del Cuidado.

Hay muchos retos de comunicación y de pulir el mensaje que se quiere transmitir, se pone de ejemplo la valla que hay en el transmicable de Manitas sobre la Manzana del Cuidado, es la que mejor se ha desarrollado hasta el momento y fue hace dos meses, se entiende el desconocimiento sobre la manzana del cuidado, teniendo en cuenta además que es una de las más recientes. Se menciona además que es importante transmitir un mensaje sencillo sobre las manzanas del cuidado para que pueda ser mejor comprendido por las mujeres y la ciudadanía en general.

Frente a los buses del cuidado, que anteriormente se llamaba unidad móvil, se menciona que hay dos, uno que empezó a operar del 8 de marzo al 10 de diciembre de 2021, hubo 12.000 atenciones ahí. Son



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 22 de 3

dos buses, que adentro está adaptado como un aula de clases con computadores, escritorios, internet, tiene una consultoría para atención psicosocial y jurídica, y para mantener la simultaneidad que es la esencia del Sistema del Cuidado, para que las mujeres puedan estar y se pueda cuidar a quienes ellas cuidan. El bus lleva con carpas inflables para prestar el servicio de las personas que cuidan las mujeres, se menciona que un bus es para la ruralidad, y la otra va a la parte urbana, va 5 meses al mismo punto de la localidad dos veces a la semana, va 5 meses porque es lo que duran los ciclos educativos y dos veces a la semana para promover recordación.


Frente a los horarios de los buses del cuidado, se menciona por ejemplo que en Sumapaz estos horarios se acordaron con las mujeres por las distancias, Rafael Uribe Uribe no tiene unidad móvil porque tiene manzana del cuidado, se reconoce también que hay localidad donde una manzana del cuidado no da basto, por ejemplo, en San Cristóbal, por eso es que el POT plantea 45.

Se menciona que la demanda por las manzanas del cuidado por parte de la ciudadanía demuestra que están funcionando, pero que no se va a lograr la construcción de las 45 manzanas en esta Administración. En el actual Plan de Distrital de Desarrollo el compromiso eran 6 manzanas del cuidado, y se va a llegar a 20 con dos unidades móviles, sobre las cuales se logró la aprobación de vigencia futura, lo cual es una técnica jurídica para pedir recursos económicos hasta el final de la Administración.

Interviene **Alexandra Useche**: se menciona que desde el CTPD se informó que se dio carta libre a que el POT sea reglamentado, el cual tiene vista de mujer, en la reglamentación es importante contar con la participación de muchas mujeres, porque se van a hacer mesas distritales de participación donde se debe empezar a hacer defensa de las manzanas del cuidado, se sabe que se necesitan 45 manzanas del cuidado pero también uso del suelo y unos estudios técnicos que el POT ha empezado a realizar, y el CTPD en un gran porcentaje esta respaldando a que estas reglamentaciones tengan transversalidad porque hay que darle importancia a las manzanas del cuidado por el impacto que han tenido en el territorio.

Se resalta que dentro de las visitas a las manzanas del cuidado, se identifico con algunas consejeras consultivas, que es importante que las mujeres conozcan el CCM y que durante las visitas se pueda tener un espacio de 15 minutos para que la ciudadanía conozca esta instancia, se propone que se hagan grupos para que las consejeras consultivas visiten diferentes manzanas del cuidado, y traigan insumos y así se pueda sacar una agenda de presentación de que es el CCM y empezar a implementar en ellas la defensa de las manzanas del cuidado, en las mesas que se van a realizar de la reglamentación del POT.

La Secretaria Diana Rodríguez, menciona que es importante considerar que hay mujeres que van por unos servicios particulares o de interés, pero se puede cuadrar previamente con un servicio que este atendiendo a varias mujeres y pedirles un espacio para explicar que es el CCM.

 <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 23 de 3

La Subsecretaria Diana Parra, menciona que se puede pensar en una propuesta en las cuales se cuente con un código QR que las mujeres puedan escanear y las arroje información sobre el CCM, esta idea empezó a gestarse en la visita a Manitas donde las consultivas vieron un espacio en la sala de formación TIC y aprovecharon para hablar sobre el CCM.

La Secretaria Diana Rodríguez, menciona que se puede revisar otras opciones de hacer visible el CCM, a través de un mural o un cartel con información de la instancia.

Interviene **Janneth Martínez**: habla desde su experiencia de conocer la manzana de San Cristóbal y que conocer la de Ciudad Bolívar la permitió plantearse varias preguntas, por ejemplo le pareció bien que las mujeres en Ciudad Bolívar estuvieran haciendo su actividad, y a través de un vidrio podían ver a sus hijos e hijas y estaban haciendo con mas tranquilidad su actividad y es algo que se valora, porque en San Cristóbal, esto tal vez también se evaluara en la visita que se haga a otras manzanas.

Otro aspecto que evalúa y volara es la información que brindaron las funcionarias que estaban allí, sobre los servicios que prestaban porque en San Cristóbal solo se visualiza a la referente, no se tiene claridad de los otros servicios y de la funcionaria que esta prestando estos servicios, se solicita que en el cronograma que se envié se informe el sector que esta prestando el servicio.


Se menciona que el mensaje de la Manzana del Cuidado de Ciudad Bolívar no tiene mensaje incluyente porque dice “Bienvenidos”, es algo que se debe mejorar allí.

Menciona que desde la SDMujer sobre el Sistema del Cuidado siempre se presentan cifras en cantidad, pero no en calidad, que no permiten identificar que se debe apoyar en la manzana del cuidado y defender para que permanezcan.

La Secretaria Diana Rodríguez menciona que la ubicación del Arte de Cuidarte si es mas optimo en unos sitios que en otros, la de San Cristóbal tiene el reto que es el CEFE el cual tiene unas particularidades maravillosas y otras desafortunadas, cada manzana tiene su particularidad y se esta tratando de completar todas. Se menciona que el mejor gimnasio de niños y niñas lo tiene San Cristóbal, por eso allí está la ubicación del Arte de Cuidarte porque tiene una gran ludoteca que cuando se creo la manzana del cuidado se equipó más.

La Subsecretaria Diana Parra pone el ejemplo de Bosa, donde mientras las mujeres realizan sus actividades, no pueden ver precisamente que esta pasando con sus hijos e hijas en el Arte de Cuidarte, pero si ha pasado una cosa interesante y es que las mujeres ya confían en el proceso y los servicios que se prestan en la Manzana del Cuidado.

La Secretaria Diana Rodríguez menciona que se puede revisar como se visibiliza aun mas lo relacionado

 <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 24 de 3

con los sectores que se prestan los servicios, pero realiza la aclaración que en el cartel que se pone si aparecen más de dos sectores, tiene que decir Bogotá, porque como están operando 15 sectores no se pueden poner todos, pero se puede revisar como se visibilizan más.

Frente al letrero con lenguaje incluyente se solicita que se informe a comunicaciones.

Sobre las cifras, se menciona que es un reto no solo a nivel distrital sino también nacional sobre los servicios que se prestan, se señala que se puede dar información no solamente de cuantas mujeres se atendieron sino también cuantas mujeres se graduaron de los procesos formativos para presentar esas cifras que presentan más la calidad y no la cantidad.

Interviene **Marsela Santos**: menciona que es importante revisar como desde el CCM se pueden fortalecer estos recorridos, en la visita ella realizó tres entrevistas y no conocían el Sistema del Cuidado, lo que significa que si se necesita fortalecimiento de divulgación.

Menciona también que hay personas que no van porque no tiene como costearse el pasaje, menciona que si es posible revisar que esta manzana del cuidado no hace parte del sistema económico y no se pierdan de los servicios que allí se ofrecen.

Interviene **Margarita Caicedo**: cuando se empezó a trabajar las manzanas del cuidado, las mujeres hicieron una propuesta de ruta circular gratuita para las mujeres cuidadoras dentro de la manzana del cuidado, que le asegure el acceso a las mujeres a la manzana del cuidado, ya que, por acceso, económica, comunidad haría una publicidad para que se fomente el uso de las manzanas del cuidado. Si se observa la señalita en la ciudad, cuando se está llegando a determinado lugar, se ve señalética en las vías, que indican hacia donde que el lugar, considera que el Sistema del Cuidado debería por su importancia tener una relevancia dentro de la señalética.

Frente a este punto de la señalética, la Secretaria Diana Rodríguez menciona que ya se está articulando con Hábitat.

Continúa con la intervención **Margarita Caicedo**: se debería armonizar con el IDU y Movilidad que en 800 metros alrededor de la manzana del cuidado, a mediano plazo, se asegurara el acceso universal, sobre lo cual la Secretaria Diana Rodríguez menciona que hay un pequeño apoyo de la Corporación Andina de Fomento, para un tema de accesibilidad, se está por confirmar a ver si esto puede estar priorizado en la zona de las manzanas, y si no es así, dialogarlo con el IDU para que en las zonas de las manzanas del cuidado puedan haber rampas y que las zonas estén seguras. De igual manera se revisará para dialogarlo con Hábitat y la Unidad de Mantenimiento Vial.

Sobre las rutas circulares al interior de las manzanas, se menciona que no se sabe si la opción son 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 25 de 3

rutas circulares o garantizar las formas de acceso.

Margarita Castro menciona que es importante que alrededor de la manzana del cuidado se garantice el acceso universal, en Engativá, por ejemplo, tiene la manzana en Engativá Pueblo, en la esquina de la entrada ya no tiene acceso universal.

Interviene **Adriana Hurtado**: resalta los aspectos positivos porque la manzana del cuidado de Ciudad Bolívar tiene el SUPER CADE allí mismo, la oferta de servicios se resalta, por ejemplo, que las mujeres puedan acceder a cursos de panadería, lo cual impulsa también su economía.

Como opciones de mejora, menciona que por ejemplo una vez en un SITP vio propaganda de la SD Mujer, lo cual es efectivo y considera que dentro de los vagones se podría reforzar y ahí sonido también.

Resalta también la importancia de revisar la señalética al interior de la manzana del cuidado.

La Secretaria Diana Rodríguez menciona que hay un jingle sobre el Sistema del Cuidado, pero el cual no se puede poner todo el tiempo por los compromisos con otros mensajes, frente a la publicidad se menciona que dentro de las góndolas no se puede poner nada, pero se esta revisando que se puede hacer al respecto.

Menciona que, en la manzana del cuidado de Engativá, casi no hay tomas eléctricas por lo que se les dificulto la actividad a realizar, por lo que menciona que sería importante revisar las instalaciones eléctricas. Por otro lado, resalta que le parece importante que ahora se hable de las manzanas del cuidado y no en general del Sistema del Cuidado y eso es importante porque es necesario hacer apropiación de los espacios y menciona que sería ideal que allí se pudieran hacer al menos dos sesiones del COLMYG.

Menciona que sería importante que algunos servicios de la manzana del cuidado se pudieran ofertar en otras zonas donde la manzana del cuidado no alcanza a cubrir.

La Secretaria Diana Rodríguez, menciona que sería importante hablar con el Acueducto, ETB y la UAESP, para que en los recibos de servicio público lleguen mensajes sobre las manzanas del cuidado. Resalta la importancia también de revisar el tema de la señalética tanto adentro como afuera de la manzana el cuidado.

Se menciona que la manzana del cuidado en esencia no es solamente un edificio, en unas funciona más así que en otras porque el edificio ancla suple las necesidades de los servicios, en otras no, pero si se esta articulando con otros escenarios y espacios la prestación de los servicios de la manzana del 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 26 de 3

se articula de acuerdo a las necesidades y disponibilidades.

Adriana Hurtado menciona que también sería importante revisar la posibilidad de utilizar los espacios de las mazanas del cuidado algunos fines de semanas para las actividades que realizan las mujeres en los territorios. La Secretaria Diana Rodríguez menciona que se puede revisar como periódicamente se facilita un espacio.

Interviene **María del Carmen Gómez**: menciona que, durante la visita a la manzana del cuidado de Manitas, se le pregunto a las funcionarias que si realmente las cuidadoras tenían un apoyo económico y a donde deberían acercarse y no obtuvo respuesta.

La Subsecretaria Diana parra menciona que Integración Social brinda esos apoyos a personas con discapacidad y cuidadoras que están su ruta hace muchos años, y se resalta en el marco del Sistema del Cuidado no se están dando apoyos económicos a mujeres cuidadoras.

María del Carmen Gómez pregunta que sería importante conocer a cuantas mujeres, en el marco de las manzanas del cuidado, se les ha apoyado con sus emprendimientos y como se ha mejorado su estilo de vida, es importante que la institucionalidad haga salidas de campo y salga a buscar a la comunidad para que conozcan las manzanas del cuidado, porque muchas mujeres no la conocen y eso se identifico en la visita a Ciudad Bolívar.

La Subsecretaria Diana parra menciona que el Sistema del Cuidado va a cumplir dos años con la primera manzana del cuidado que fue en Manitas, y que no se tiene una evaluación de impacto todavía para saber cómo se ha transformado la vida de las mujeres que van a la manzana del cuidado de Manitas, pero si se va a hacer la evaluación de impacto de los dos años y medios de operación del Sistema del Cuidado, teniendo en cuenta que cuando se haga la evaluación habrán manzana que se abrieron hace un mes porque el proceso se viene haciendo escalonado, esta evaluación se va a hacer con Secretaría de Planeación de lo que lleva el Sistema del Cuidado y se espera tenerla en junio de 2023, en reconocimiento, redistribución y reducción.

Ya se tiene la línea base del Sistema del Cuidado, se propone que esta sea presentada en la próxima Mesa Coordinadora por la Directora de Gestión del Conocimiento para saber qué resultados ahí allí.

Frente al tema de baños públicos, que hace parte de la estrategia de cuidado menstrual, que no hace parte del Sistema del Cuidado, se ha hecho la gestión para poder tenerlo, ya hay un baño publico donde las mujeres habitantes de calle pueden acceder al mismo y hacer cambio de sus elementos sanitarios cuando están menstruando. Se menciona que el tema de los baños públicos y la infraestructura frente a la gran población que se encuentra en habitabilidad de calle, se puede devolver mal y hacer acción con daño, se pone el ejemplo de que puede llegar una mujer recicladora que esta dentro de la estrategia 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 27 de 3

cuidado menstrual y acceder al baño gratis, pero puedo llegar un señor vendedor ambulante y cuestionar porque él no puede acceder de manera gratuita a este servicio, por lo cual se esta revisando como se puede operativizar y garantizar su sostenibilidad.


Frente al tema de generación de ingresos en las manzanas del cuidado, la SDMujer tiene un equipo que acompaña y asesora a las mujeres en temas de empleabilidad y generación de ingresos, se identifico que a la población cuidadora no se le tenia identificada el gran logro del Sistema del Cuidado es que se empezó a hablar de las mujeres cuidadoras, con esta estrategia de generación de ingresos se está logrando entender que pasa con la mujeres cuidadoras observando que por un lado no tienen mucho tiempo, por otro lado, por realizar las tareas de cuidado están desvinculadas del sector académico y laboral y que las competencias que tienen no son las mejores competencias. Crear programas como Vecinas Trabajemos Juntas que se hizo pensando en las medidas de las cuidadoras, ha sido importante, pero ha representado un gran reto, porque no es una estrategia sencilla.

Se señala que los servicios que se piensan tanto para las manzanas del cuidado como para las CIOM, deben responder a las características y necesidades de las mujeres cuidadoras, y no pensarla desde las ofertas de servicios que las entidades siempre han tenido, se va a demorar un poco más el tema de generación de ingresos, pero la estrategia se debe hacer bien y no generando expectativas de servicios a los que no pueden acceder.

Marsela Santos interviene sobre los horarios de las manzanas del cuidado y como estos muchas veces no se ajustan a las necesidades de las mujeres, frente a este punto la Subsecretaria Diana Parra menciona que los horarios que no depende como la SDMujer o la Comisión Sectorial de Cuidado decida que se abra, depende, de cuales son los horarios que las mismas cuidadoras demanden, la programación de las manzanas del cuidado no se mensual, es semanal, porque es a demanda de las necesidades.

Interviene **Aura Abril**: menciona que Desarrollo Económico tiene una propuesta para unidades productivas que se integran con una fase de capacitación, pero lo que sucede es que se queda solamente en procesos de capacitación y cuando se pasa a una segunda fase ya no hay recursos, el tema productivo no es suficiente con que se entregue recursos, pero si no se tiene formación para el manejo de recursos los resultados no serán los esperados.

La Subsecretaria Diana Parra menciona que en la mesa de reactivación económica, Desarrollo Económico, señalo que mas que el recurso para la mujer, es para la empresa que la contrate como incentivos, porque uno de los temas que se abordaban es que pasa con las mujeres mayores de 50 años, una de las cosas que Desarrollo Económico está planteando, es empresas que contraten mujeres mayores de 50 años van a recibir incentivos como reducción de impuestos, de acuerdo también a las necesidades de las mujeres.

 <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 28 de 3

La sesión finaliza a las 12:30 m, recordando a las consejeras consultivas que la sesión de la plenaria de CCM se llevará a cabo de manera presencial.

Elaborada por: Yudy Stephany Alvarez Poveda – Contratista de la Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad *Yudy S. Alvarez P.*

