

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 1 de 35

(El presente documento debe dirigirse a la jefa o al jefe inmediato)

Secretaría de Despacho

Nombre: Diana Rodríguez Franco

Asunto: Informe Entrega de Empleo

Introducción

1. GENERALIDADES: (se deben diligenciar los datos de la servidora o servidor público saliente)

Nombre:	Diana Rodríguez Franco
Documento de Identidad:	52716626
Empleo:	Secretario de Despacho código 020 Grado 09
Fecha de Ingreso al empleo actual:	01/01/2020
Fecha efectiva de retiro:	31/12/2023
Fecha de diligenciamiento:	15/01/2024

2. INFORME RESUMIDO DE LA GESTIÓN REALIZADA: (Realice una descripción resumida de las labores desempeñadas desde la fecha de inicio de la gestión y hasta la fecha de retiro, mencionando las actividades, programas o proyectos y resultados obtenidos, resaltando los que se encuentran culminados, al igual que los que se encuentran en ejecución. Se deben incluir principales logros de los programas, proyectos, actividades a su cargo, contextualizado en términos de economía, eficiencia y eficacia)

La Secretaría Distrital de la Mujer tiene a su cargo 21 metas Plan de Desarrollo, a las cuales se les ha venido dando cumplimiento en las vigencias 2020, 2021, 2022 y 2023, a través de 11 proyectos de inversión, los cuales permitieron avanzar en la garantía de los derechos de las mujeres de Bogotá, principalmente en cinco (5) temas gruesos, como se describe a continuación:

1. Prevención y Atención de Violencias, y Acceso a la Justicia: más servicios, más horarios y más lugares

Durante estos 4 años nos enfocamos en trabajar de manera prioritaria en la prevención y atención de violencias y promover la garantía del acceso a la justicia a las mujeres víctimas de violencias en el Distrito Capital. Para ello implementamos estrategias, partiendo de los aprendizajes institucionales acumulados a lo largo de la historia de la Secretaría, construimos sobre lo construido, fortaleciendo los servicios existentes para la atención de violencias, e identificamos las necesidades de las mujeres para ampliar la presencia en donde ellas lo requieren. Los programas fortalecidos, ampliados y nuevos permitieron dar cumplimiento a las metas Plan de Desarrollo:

- Consolidamos la Línea Púrpura como la puerta de entrada de información y la activación de la ruta de atención de violencia, ampliando los equipos y servicios, brindando atención telefónica y por WhatsApp e integramos la Línea Púrpura al Número Único de Emergencias del Distrito Capital – Línea 123. Con ello logramos: (i) pasar del 30% al 93% de efectividad en la Línea Púrpura, (ii) atender 261.418 llamadas por todos los canales y a un total de 70.009 mujeres entre enero de 2020 y diciembre de 2023¹.
- Llegamos a los lugares donde las mujeres denuncian y nos necesitan: en estos 4 años ampliamos los puntos en los cuales la Secretaría brinda servicios a las mujeres víctimas de violencias, por fuera de nuestras sedes propias, así como los equipos. Con ello: (i) llegamos por primera vez con servicio de abogadas a 9 hospitales en las 4 subredes de salud, (ii) ampliamos nuestra presencia, con un equipo de 36 abogadas, en los puntos de

¹ Fuente Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-OMEG, CONSOLIDADO: 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023

denuncia de la Fiscalía: en las 5 Unidades de Reacción Inmediata (URI), el Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV) y el Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS), (iii) pusimos en operación 3 duplas psicojurídicas para atención de casos de violencia en el espacio y transporte público, y (iv) duplicamos el equipo de abogadas de representación y contamos con peritaje forense. Como resultado de lo anterior entre el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023, la Secretaría atendió²:

- En hospitales, con abogadas, a 18.850 mujeres.
- En Unidades de Reacción Inmediata-URI a 5.976 mujeres.
- En Centros de atención de la Fiscalía CAIVAS y CAPIV a 7.562 mujeres
- Con duplas de atención psicojurídica en transporte y espacio público a 1.378 mujeres.
- Con duplas de atención psicosocial a 4.129 mujeres atendidas y hemos brindado representación jurídica a 3.451 mujeres.

- Además de consolidar el punto de entrada de información y activación de la ruta de atención de violencias y el acompañamiento a la denuncia, fortalecimos la respuesta integral a víctimas creando 7 Casas de Justicia con Ruta Integral para Mujeres y dos modalidades de atención nuevas en Casa Refugio: rural e intermedia. La casa refugio rural está orientada a atender las necesidades y particularidades de las mujeres víctimas de violencias que provienen de las zonas rurales del Distrito y la intermedia permite brindar protección a mujeres sin que medie una medida de protección. Como resultado, entre el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023³, la Secretaría de la Mujer:

- Atendió a 30.398 mujeres en 15 Casas de Justicia (7 de ellas Casas de Justicia con Ruta Integral).
- Acogió a 3.772 mujeres y personas dependientes a través de 6 Casas Refugio (4 del modelo tradicional y 2 de los modelos nuevos) .

Este aumento en los puntos de atención para mujeres víctimas de violencias, garantizando presencia de la Secretaría de la Mujer con más servicios, en más lugares, en más horarios, se logró a través de la ejecución de dos proyectos de inversión: Proyecto 7734, “Fortalecimiento a la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA en Bogotá” y Proyecto 7672, “Contribución acceso efectivo de las mujeres a la justicia con enfoque de género y de la ruta integral de atención para el acceso a la justicia de las mujeres en Bogotá”, con los cuales hemos contribuido al logro de 5 metas del Plan Distrital de Desarrollo, así:

PDD META SDMUJER	PROYECTO DE INVERSIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE METAS					PRESUPUESTO	
		2020	2021	2022	2023	Plan de Desarrollo 2020 - 2023	Programado	Ejecutado
304. Alcanzar al menos el 80% de efectividad (respuesta inmediata, llamadas devueltas y contactos por chat) en la atención de la línea purpura “Mujeres escuchan mujeres” integrando un equipo de la misma a la línea de emergencias 123.	7734. Fortalecimiento a la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA en Bogotá	113%	116%	119%	116%	93%	\$ 50.100	\$ 37.613
305. Ampliar a 6 el modelo de operación de Casa refugio priorizando la ruralidad (Acuerdo	7734. Fortalecimiento a la implementación del Sistema Distrital de Protección integral	100%	83%	100%	100%	100%	\$ 43.970	\$ 33.046

² Fuente Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-OMEG, CONSOLIDADO: 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023

³ Fuente Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-OMEG, CONSOLIDADO: 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023



631/2015) y modalidad intermedia	a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA en Bogotá								
309. Implementar el protocolo de prevención, atención, y sanción a la violencia contra las mujeres en el transporte público que garantice la atención del 100% de los casos y promueva su disminución.	7734. Fortalecimiento a la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA en Bogotá	100%	100%	100%	100%	80%	\$ 34.865	\$ 23.776	
307. Implementar en 7 casas de justicia priorizadas un modelo de atención con ruta integral para mujeres y garantizar la estrategia de justicia de género en 8 casas de justicia adicionales, Centros de Atención Penal Integral para Víctimas - CAPIV y Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual - CAIVAS	7672. Contribución acceso efectivo de las mujeres a la justicia con enfoque de género y de la ruta integral de atención para el acceso a la justicia de las mujeres en Bogotá	111%	103%	100%	92%	87%	\$ 27.605	\$ 19.245	
308. Implementar una estrategia semi permanente para la protección de las mujeres víctimas de violencia y su acceso a la justicia en 5 Unidades de Reacción Inmediata - URI de la fiscalía general de la Nación y articulada a la línea 123 y Línea púrpura	7672. Contribución acceso efectivo de las mujeres a la justicia con enfoque de género y de la ruta integral de atención para el acceso a la justicia de las mujeres en Bogotá	-	100%	80%	100%	100%	\$ 9.203	\$ 5.845	

Fuente: Oficina Asesora de Planeación con base en Segplan con corte a 30 de noviembre⁴

Debe recordarse que el Plan Distrital de Desarrollo continua vigente, por ende la entidad continua en ejecución de las metas y actividades relacionadas.

2. Sistema Distrital del Cuidado: nos concentramos en un problema históricamente invisible que causa pobreza y desigualdad: la sobrecarga de cuidado

Bogotá es una ciudad de 8 millones de habitantes, de los cuales el 52% son mujeres. Nueve de cada diez hacen algún tipo de trabajo de cuidado no remunerado (mientras solo 6 de cada 10 hombres lo hacen). Pero dentro de ellas, hay unas -1,2 millones de mujeres- (es decir, el 30% de las mujeres de Bogotá) que dedican un promedio de 7 horas al día, a trabajos de cuidado directos e indirectos no remunerados, tales como lavar, cocinar, planchar y cuidar niños y niñas, personas mayores y con discapacidad que requieren apoyos.

Esta sobrecarga de cuidado trae consigo una pobreza de tiempo que impide a las mujeres cuidadoras el goce efectivo de sus derechos. Dicha sobrecarga las obliga a dejar de lado sus necesidades y postergar sus propios proyectos de vida. Para atender ese problema, desde la Secretaría Distrital de la Mujer diseñamos y pusimos en marcha el primer Sistema de Cuidado de una ciudad en América Latina, con la participación de 13 sectores de

⁴ Se tomó fecha de último reporte al momento de diligenciamiento del presente formato

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 4 de 35

la Administración Distrital.

Este Sistema brinda tiempo y servicios a las personas cuidadoras. Para ello, articula políticas, programas, proyectos y servicios existentes y nuevos, para atender las altas demandas de cuidado de los hogares de manera corresponsable entre el Distrito Capital, la Nación, el sector privado, la sociedad civil, las comunidades y los hogares, con el fin de que las mujeres y personas cuidadoras tengan tiempo para ellas para formarse, participar en actividades de bienestar o respiro, generar ingresos, o descansar, entre otros. Con este sistema, Bogotá puso en el centro de la agenda pública las necesidades de al menos el 61% de su población: mujeres, niños, adultos mayores y personas con discapacidad.

Los objetivos últimos del sistema son las llamadas 3 R's: **reconocer** el papel del cuidado en la sociedad y a las personas cuidadoras; **redistribuir** el cuidado más equitativamente entre hombres y mujeres; y en últimas, **reducir** la carga de cuidado de las mujeres.

El Sistema Distrital de Cuidado cuenta con cuatro modalidades de operación, de las cuales las Manzanas, los Buses y la Asistencia en Casa son completamente nuevos:

1. **Manzanas del Cuidado:** son áreas acotadas de la ciudad donde se concentran y articulan servicios de formación, respiro y generación de ingresos para quienes requieren cuidado o altos niveles de apoyo y al tiempo para quienes cuidan, bajo un criterio de proximidad, flexibilidad y simultaneidad. La simultaneidad (o servicios en dupla) es la esencia de las Manzanas: para que las personas cuidadoras puedan tener tiempo para acceder a los servicios, al tiempo y en la misma área, cuidamos a quienes ellas cuidan. La proximidad implica que están cerca de las casas de las personas. En las Manzanas también hay servicios de transformación cultural para los hombres y la ciudadanía en general bajo la idea de que “A cuidar se aprende”.
2. **Buses del Cuidado:** son la versión móvil de las Manzanas. Son vehículos totalmente equipados que llevan los servicios a zonas rurales y urbanas de difícil acceso y carentes de infraestructuras. Mientras las mujeres y personas cuidadoras se montan al bus para recibir los servicios de formación, bienestar o generación de ingresos, las personas a las que cuidan están en unas carpas inflables al lado del bus en actividades lúdicas o de cuidado.
3. **Asistencia Personal o en Casa:** servicios de asistencia domiciliario para personas que requieren altos niveles de apoyo (en especial personas con discapacidad) y al tiempo se brindan servicios para las personas cuidadoras para quienes es difícil acceder a las Manzanas de Cuidado y a los Buses del Cuidado por la condición de la persona a la que cuidan.
4. **Otros Unidades Operativas del Cuidado:** a través de las cuales se prestan servicios presenciales o no presenciales, por fuera del área de las Manzanas, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos del Sistema Distrital de Cuidado, con servicios dirigidos a personas cuidadoras, personas que requieren cuidado o apoyo, y familiares de personas cuidadoras.

Durante la Administración Distrital 2020-2023, pusimos en operación 21 Manzanas del Cuidado, 2 Buses del Cuidado, y un programa de Asistencia en casa brindado por tres sectores (Mujer, Integración Social y Salud). Asimismo, consolidamos 37 servicios en las Manzanas del cuidado, pusimos en operación el sistema de información intersectorial e interoperable del Sistema de Cuidado -Infocuidado-, implementamos un sistema de gobernanza del Sistema (liderado por la Secretaría de la Mujer), incluimos el Sistema del Cuidado en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y en el Plan de Ordenamiento Territorial (POT) y se institucionalizó el Sistema del Cuidado a través del Acuerdo 893 de 2023 y el Decreto 415 de 2023, trayendo consigo los siguientes resultados:

- Desde enero de 2022 a noviembre de 2023 a través de las 4 formas de operación del Sistema Distrital de Cuidado atendimos a 592.369 personas únicas (mujeres y sus familiares). De las cuales 389.880 son mujeres.
- Ofrecimos, en conjunto con los otros sectores del Distrito, servicios de formación para cuidadoras, para



brindar herramientas y fortalecer capacidades tales como educación básica, media, técnica, tecnológica y profesional, formación complementaria, homologación de saberes con el SENA, educación financiera, entre otros, logrando graduar a 36.658 personas cuidadoras (con fecha de corte a noviembre de 2023)

- Realizamos talleres de cambio cultural “A cuidar se aprende”, como parte de la estrategia para el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres, en donde logramos vincular a más de 28.400 personas en los servicios del componente de transformación cultural
- El Sistema Distrital del Cuidado contribuye a que las mujeres recuperen en parte o retomen las actividades o proyectos que habían dejado de lado por cuidar a otros. En las Manzanas del Cuidado por ejemplo, mientras un equipo especializado atiende al niño y en la lavandería se encargan de arreglar la ropa, la madre puede ir al chequeo médico, aprender a nadar o terminar el bachillerato. Liberar el tiempo de las cuidadoras ha permitido que reanuden sus proyectos de vida y transformen por entero su presente y su perspectiva de futuro. Este esfuerzo ha permitido reducir las horas dedicadas a trabajos de cuidado, por ejemplo:
 - Lavadoras comunitarias: En poco más de un año (oct22 a nov23), 2.521 personas únicas utilizaron las lavadoras. Les liberamos 18.514 horas equivalentes a 771 días.
 - El Arte de Cuidarte (en Manzanas y Buses): En poco más de año y medio (ene 22 –nov 23), 4.662 Niñas y niños fueron usuarias de este servicio. Liberamos 18.076 horas de cuidado de niños y niñas, equivalentes a 753 días.

Desde la Secretaría de la Mujer el diseño y puesta en marcha del Sistema Distrital del Cuidado fue posible a través de la ejecución del proyecto de inversión: 7718. Implementación del Sistema Distrital de Cuidado en Bogotá, con los cuales hemos venido dando cumplimiento a 3 metas Plan de Desarrollo:

PDD META SDMUJER	PROYECTO DE INVERSIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE METAS					PRESUPUESTO	
		2020	2021	2022	2023	Plan de Desarrollo 2020 - 2023	Programado	Ejecutado
52. Formular e implementar una estrategia pedagógica para la valoración, la resignificación, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres en Bogotá	7718. Implementación del Sistema Distrital de Cuidado en Bogotá	100%	100%	100%	100%	100%	\$ 4.536	\$ 3.289
53. Formular las bases técnicas y coordinar la implementación del sistema distrital del cuidado.	7718. Implementación del Sistema Distrital de Cuidado en Bogotá	100%	100%	100%	75%	69%	\$ 3.501	\$ 2.626
56. Gestionar la implementación, en la ciudad y la ruralidad, de la estrategia de manzanas del cuidado y unidades móviles de servicios del cuidado para las personas que requieren cuidado y para los y las cuidadoras de personas y animales domésticos.	7718. Implementación del Sistema Distrital de Cuidado en Bogotá	100%	98%	100%	75%	74%	\$ 33.006	\$ 23.067

Fuente: Oficina Asesora de Planeación con base en Segplan con corte a 30 de noviembre⁵

⁵ Se tomó fecha de último reporte al momento de diligenciamiento del presente formato

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 6 de 35

Debe recordarse que el Plan Distrital de Desarrollo continua vigente, por ende la entidad continua en ejecución de las metas y actividades relacionadas.

3. Desmontamos barreras para cerrar brechas y generar oportunidades

Existen barreras para las mujeres que les dificultan o impiden el acceso a oportunidades y la garantía de sus derechos, por lo cual continuamos implementando estrategias existentes y diseñamos nuevas, con el fin de contribuir al desmonte de esas barreras y al cierre de brechas entre hombres y mujeres, en aras de aportar a la generación de oportunidades para las mujeres del Distrito Capital, dando con ello cumplimiento a los compromisos establecidos en el Plan de Desarrollo:

- Fortalecimos las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá (CIOM), entendidas como el modelo de atención en territorio de la Secretaría Distrital de la Mujer. Las CIOM son espacios de encuentro para la garantía de derechos de las mujeres y para desarrollar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, con acompañamiento y servicios a todas las mujeres, en sus diferencias y diversidades, que habitan en las localidades de Bogotá. Para este fin, mejoramos las sedes de las casas trasladándolas a espacios más amplios y cómodos, trabajamos en el bienestar de los equipos a través de la creación de 80 empleos en la planta permanente de la entidad, para la operación de las CIOM⁶, lo cual contribuyó significativamente a garantizar las atenciones. En virtud de lo anterior ampliamos las CIOM, pasando de 16 en localidades en 2020 a 19 localidades con sede física, llegando a Teusaquillo, Antonio Nariño y San Cristóbal e implementando el modelo en las 20 localidades gracias a que implementamos “CIOM a tu vereda” con el fin de acercar la oferta de la entidad a zonas rurales, como Sumapaz o alejadas de las 19 CIOM existentes. Como resultado atendimos 242.250 mujeres entre 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023⁷.
- Implementamos acciones afirmativas orientadas a las mujeres de los diferentes grupos poblacionales que habitan el Distrito Capital, para esto: (i) realizamos 16 conmemoraciones anuales con grupos poblacionales para eliminar estereotipos por razones de etnia e identidad de género, entre otros; (ii) brindamos asistencia técnica a los 15 sectores de la administración Distrital para la implementación del enfoque diferencial; (iii) implementamos la estrategia Casa de Todas, a través de la cual prestamos atención y servicios especializados a las mujeres que realizan Actividades Sexuales Pagadas (ASP), con el fin de es mejorar el goce efectivo de sus derechos llevando un equipo territorial a zonas o establecimientos donde se identifican o realizan ASP. La estrategia Casa de Todas nos permite llegar a las mujeres que requieran atención en las áreas jurídicas, psicosociales o de trabajo social entendiendo sus condiciones y necesidades específicas, e incluso se les vincula con oferta de otros sectores para la garantía de sus derechos (Secretaría de Salud, Educación e Integración Social, entre otros). Así, a través de la Estrategia Casa de Todas entre 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023⁸, se atendieron 6.054 mujeres.
- Ampliamos a 18 los Centros de Inclusión Digital (CID) y adquirimos y pusimos en operación un CID móvil para llevar la oferta a zonas de difícil acceso. Estos Centros son espacios centrales para cerrar la brecha digital de género y promover el emprendimiento y la empleabilidad de las mujeres en todas sus diversidades. Adicionalmente, en 2021 suscribimos un Convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA para ofrecer una opción variada de programas gratuitos de formación titulada, virtual y complementaria, que brindan a las mujeres competencias para la vida cotidiana o el mundo laboral, siendo certificadas por dicha entidad educativa, formando a 24.512 mujeres a través de los CID, del 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023⁹.

⁶ Creados a través del Decreto Distrital 189 de 2021, Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones

⁷ Fuente Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-OMEG, CONSOLIDADO: 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023

⁸ Fuente Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-OMEG, CONSOLIDADO: 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023

⁹ Fuente Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-OMEG, CONSOLIDADO: 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre 2023



- Creamos e implementamos la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad de la Secretaría Distrital de la Mujer, la cual busca que los programas de empleo y generación de ingresos diseñados implementen el enfoque de género, que las brechas entre hombres y mujeres no se ahonden más, así como desarrollar y fortalecer en las mujeres cuidadoras capacidades y facilitar el acceso a recursos y mercados, para promover la autonomía económica de las mujeres y reducir la feminización de la pobreza. En el marco de esta estrategia atendimos 27.289 mujeres, (2021 a diciembre de 2023), que han recibido orientaciones frente a las ofertas de empleo, generación de ingresos desde casa y formación para el empleo y el emprendimiento, a través de la ruta de divulgación y orientación; codiseñamos programas de empleo y generación de ingresos con otras entidades del Distrito; suscribimos 62 alianzas para el empleo, generación de ingresos y formación de las mujeres de Bogotá e implementamos, divulgamos e hicimos seguimiento al Decreto Distrital 322 de 2020 a través del cual se busca promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital..
- Trabajamos para cerrar las brechas en participación de las mujeres de Bogotá y fomentar su participación incidente, para ello implementamos la Escuela Política Lidera Par, que busca fortalecer la incidencia, liderazgo, empoderamiento y participación política de las Mujeres, en la cual formamos a 5.041 mujeres; realizamos asistencia técnica para incidir en instancias distritales y locales para la promoción de la paridad (Consejo Distrital de Juventud, Consejo Distrital de Gestión de Riesgo y Cambio Climático, Consejo Distrital de la Bicicleta, Consejo Distrital de Sabios y Sabias, sector cultura y CTPD), logrando 1 instancia distrital y 7 instancias locales con paridad adoptada. Acompañamos a las mujeres en los ejercicios de presupuestos participativos, para fortalecer el enfoque de género en la planeación y presupuestación local, logrando que \$121.000 millones de los Fondos de Desarrollo Local fueran destinados a metas específicas de mujeres en presupuestos participativos para la vigencia 2021-2024 (\$52.776 millones para proyectos de prevención del feminicidio, \$37.703 para estrategias de cuidado y \$31.497 para construcción de ciudadanía)

Las estrategias mencionadas fueron implementadas por la Secretaría para desmontar barreras, cerrar brechas entre hombres y mujeres y generar oportunidades para ellas. Estas se ejecutaron en el marco de cuatro proyectos de inversión: i) El 7671. Implementación de acciones afirmativas dirigidas a las mujeres con enfoque diferencial y de género en Bogotá; ii) el 7673. Desarrollo de capacidades para aumentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad en Bogotá; iii) el 7675. Implementación de la Estrategia de Territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá y iv) el 7676. Fortalecimiento a los liderazgos para la inclusión y equidad de género en la participación y la representación política en Bogotá. Estos proyectos de inversión permiten dar cumplimiento a las siguientes metas del Plan de Desarrollo a cargo de la Secretaría Distrital de la Mujer, así:

PDD META SDMUJER	PROYECTO DE INVERSIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE METAS					PRESUPUESTO	
		2020	2021	2022	2023	Plan de Desarrollo 2020 - 2023	Programado	Ejecutado
9. Aumentar en un 30% el número de mujeres formadas en los centros de inclusión digital	7673. Desarrollo de capacidades para aumentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad en Bogotá	100%	108%	106%	102%	89%	\$ 9.331	\$ 6.255
10. Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres	7673. Desarrollo de capacidades para aumentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad en Bogotá	97%	100%	100%	66%	82%	\$ 7.761	\$ 6.079



11. Territorializar la política pública de mujeres y equidad de género a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades en las 20 localidades	7675. Implementación de la Estrategia de Territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá	100%	100%	100%	100%	80%	\$ 55.062	\$ 40.400
37. Diseñar acciones afirmativas con enfoque diferencial, para desarrollar capacidades y promover el bienestar socio emocional y los derechos de las mujeres en todas sus diversidades, en los sectores de la administración distrital y en las localidades	7671. Implementación de acciones afirmativas dirigidas a las mujeres con enfoque diferencial y de género en Bogotá	100%	100%	100%	100%	80%	\$ 21.215	\$ 15.751
404. Alcanzar la paridad en al menos el 50% de las instancias de participación del Distrito Capital.	7676. Fortalecimiento a los liderazgos para la inclusión y equidad de género en la participación y la representación política en Bogotá	1	100%	100%	100%	80%	\$ 1.116	\$ 1.008
426. Implementar una estrategia de formación para el desarrollo de capacidades de incidencia, liderazgo, empoderamiento y participación política de las mujeres, fortaleciendo las escuelas de formación política y definiendo mecanismos para involucrar a las mujeres en los procesos de planeación del Distrito.	7676. Fortalecimiento a los liderazgos para la inclusión y equidad de género en la participación y la representación política en Bogotá	-	97%	103%	200%	104%	\$ 4.632	\$ 3.727
428. Incorporar e implementar el enfoque de género y diferencial en los ejercicios de los presupuestos participativos.	7676. Fortalecimiento a los liderazgos para la inclusión y equidad de género en la participación y la representación política en Bogotá	0	100%	100%	100%	60%	\$ 909	\$ 839

Fuente: Oficina Asesora de Planeación con base en Segplan con corte a 30 de noviembre¹⁰

Debe recordarse que el Plan Distrital de Desarrollo continua vigente, por ende la entidad continua en ejecución de las metas y actividades relacionadas.

¹⁰ Se tomó fecha de último reporte al momento de diligenciamiento del presente formato

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 9 de 35

4. Transversalización del enfoque de género: Bogotá se ocupó de las mujeres desde todos los sectores

Durante este periodo continuamos trabajando para avanzar en transversalización del enfoque de género, lo cual implica ocuparse de los intereses y necesidades de las mujeres desde todos los sectores, entendiendo que en Bogotá las mujeres correspondemos al 52% de la población de la ciudad y que por ello la equidad de género y el cierre de brechas no puede estar a cargo únicamente de la Secretaría Distrital de la Mujer. Toda vez que la entidad ya trabajaba para avanzar en la transversalización de género como una estrategia de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, durante esta Administración fortalecimos el equipo de trabajo y las acciones a su cargo de para que cada sector cuente con el acompañamiento y experticia de una profesional, especialmente para la implementación del Trazador Presupuestal.

Con el fin de continuar avanzando en la transversalización, asistimos a los 15 sectores de la administración Distrital, brindando herramientas técnicas para la incorporación del enfoque de género en sus políticas, planes, programas y proyectos. En ese contexto:

- En 2020, actualizamos la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG), acompañando a los 15 sectores en su implementación.
- Formulamos el plan de acción para la Política de Actividades Sexuales Pagadas (ASP)
- El Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género, se reafirmó como herramienta indispensable en la transversalización del enfoque de género, permitiendo conocer los recursos que el Distrito invierte en clave de lograr la igualdad de género para garantizar los derechos de las mujeres y para cerrar brechas de desigualdades entre hombres y mujeres. A lo largo de la vigencia, la Secretaría Distrital de la Mujer realizó acompañamiento técnico a las entidades distritales para la marcación de sus recursos en este trazador. Producto de este ejercicio, la marcación de 2023 de recursos comprometidos, con corte a 30 junio fue de \$ 1,98 billones de pesos. Es importante observar que la marcación final de 2023 solo se tendrá con corte a 31 de diciembre de este año y para tal fin los resultados se deben tener en el primer trimestre de 2024.
- Creamos e implementamos el sello: "En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género", como mecanismo de reconocimiento positivo que permite medir e incentivar el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional de las entidades distritales en pro de la igualdad entre hombres y mujeres, así como resaltar los esfuerzos del sector privado en su compromiso con el cierre de brechas de género. Para finales de 2023, ha tenido dos fases de implementación. El resultado de la primera fase fue 25 entidades con plan de trabajo hasta 2024 y a la segunda se vincularon 30 entidades a las cuales se les realizaron diagnósticos.
- De igual manera, entendiendo la importancia de la información para la toma de decisiones, trabajamos por el fortalecimiento del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) y los sistemas de información, mejorando nuestro Sistema de Información Misional, creamos y pusimos en operación el Sistema de Información del Sistema del Cuidado (InfoCuidado) y realizamos 15 estudios entre los cuales se incluyen análisis de ciudad, diagnósticos, líneas base, estudios de percepción e informes estadísticos.

Las acciones descritas se desarrollaron en el marco de dos proyectos de inversión: i) El 7668. Levantamiento y análisis de información para la garantía de derechos de las mujeres en Bogotá y ii) el 7738. Implementación de Políticas Públicas lideradas por la Secretaría de la Mujer y Transversalización de género para promover igualdad, desarrollo de capacidades y reconocimiento de las mujeres de Bogotá, los cuales han aportado al cumplimiento de 4 metas Plan del Plan de Desarrollo, así:



PDD META SDMUJER	PROYECTO DE INVERSIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE METAS					PRESUPUESTO	
		2020	2021	2022	2023	Plan de Desarrollo 2020 - 2023	Programado	Ejecutado
38. Implementar la política pública de mujeres y equidad de género en los sectores responsables del cumplimiento de su plan de acción	7738. Implementación de Políticas Públicas lideradas por la Secretaría de la Mujer y Transversalización de género para promover igualdad, desarrollo de capacidades y reconocimiento de las mujeres de Bogotá	100%	100%	100%	90%	78%	\$ 3.665	\$ 2.832
39. Incorporar de manera transversal, en los 15 sectores de la administración distrital y en las localidades, el enfoque de género y de derechos de las mujeres	7738. Implementación de Políticas Públicas lideradas por la Secretaría de la Mujer y Transversalización de género para promover igualdad, desarrollo de capacidades y reconocimiento de las mujeres de Bogotá	100%	100%	100%	95%	79%	\$ 8.651	\$ 6.785
452. Crear y fortalecer la infraestructura tecnológica del Observatorio de Mujer y Equidad de Género que permita la articulación con los sectores distritales pertinentes	7668. Levantamiento y análisis de información para la garantía de derechos de las mujeres en Bogotá	100%	94%	100%	99%	84%	\$ 9.512	\$ 5.728
454. Diseñar e implementar investigaciones para diagnosticar y divulgar la situación de los derechos de las mujeres y transversalizar el enfoque de género y diferencial	7668. Levantamiento y análisis de información para la garantía de derechos de las mujeres en Bogotá	100%	71%	100%	100%	94%	\$ 12.425	\$ 11.046

Fuente: Oficina Asesora de Planeación con base en Segplan con corte a 30 de noviembre¹¹

Debe recordarse que el Plan Distrital de Desarrollo continua vigente, por ende la entidad continua en ejecución de las metas y actividades relacionadas.

5. Gestión pública y divulgación con enfoque de género

De manera simultánea con la ampliación y el fortalecimiento de nuestros servicios misionales y atendido al crecimiento presupuestal y operativo que tuvo la Secretaría en estos 4 años, realizamos acciones tendientes a:

- Fortalecer nuestra gestión institucional en aras de ejecutar una gestión contractual y administrativa ágil y eficiente que permitió dar respuesta oportuna a los requerimientos de operación de la entidad, garantizando la continuidad a los servicios ofrecidos por la Secretaria de la Mujer a las mujeres del Distrito Capital. Así, se alcanzaron altos niveles de ejecución presupuestal: 95% en promedio anual de ejecución del presupuesto

¹¹ Se tomó fecha de último reporte al momento de diligenciamiento del presente formato

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 11 de 35

de inversión, a través de 11 proyectos con seguimiento y retroalimentación permanente y fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la entidad.

- Diseñar e implementar cada año una estrategia de divulgación con enfoque de género y de derechos, para la transformación cultural y el cambio social, con la cual trabajamos en dos vías: la divulgación de nuestros servicios misionales, con el fin de garantizar que las mujeres del Distrito Capital los conozcan y puedan acceder a ellos; y el desarrollo de campañas orientadas al cambio cultural y el cambio social, tales como Campañas "Da el primer paso", "Date cuenta" y "Un machista menos".

Estas acciones se desarrollaron con cargo a dos proyectos de inversión: i) El 7662. Fortalecimiento a la gestión institucional de la SDMujer en Bogotá y ii) el 7739. Implementación de estrategias de divulgación pedagógica con enfoques de género y de derechos Bogotá, los cuales a su vez se orientaron a dar cumplimiento a dos de las metas Plan de Desarrollo a cargo de la entidad:

PDD META SDMUJER	PROYECTO DE INVERSIÓN	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE METAS					PRESUPUESTO	
		2020	2021	2022	2023	Plan de Desarrollo 2020 - 2023	Programado	Ejecutado
306. Diseñar e implementar estrategias de divulgación pedagógica y de transformación cultural para el cambio social con enfoques de género, diferencial, de derechos de las mujeres e interseccional que articulen la oferta institucional con el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres	7739. Implementación de estrategias de divulgación pedagógica con enfoques de género y de derechos Bogotá	100%	100%	100%	90%	85%	\$ 14.955	\$ 12.098
518. Implementar buenas prácticas de gestión administrativa y organizacional para el cumplimiento de las metas misionales a cargo de la Secretaría Distrital de la Mujer	7662. Fortalecimiento a la gestión institucional de la SDMujer en Bogotá	100%	100%	100%	92%	78%	\$ 45.010	\$ 33.235

Fuente: Oficina Asesora de Planeación con base en Segplan a 30 de noviembre¹²

En cuanto a cumplir el objetivo misional de comunicar con enfoque de género y divulgar a las mujeres y a la ciudadanía los servicios de la Entidad, este periodo de 4 años (1 de enero de 2020 a diciembre de 2023) significó un avance importante en términos de comunicación estratégica. Con corte a diciembre de 2023:

Por primera vez la Entidad logró más de 3200 registros en free press, apareciendo de manera gratuita en todos los medios de comunicación y esto demuestra que se logró posicionar la agenda de género y de agenda de garantía de derechos de las mujeres en los medios de comunicación y en la opinión pública.

Se crearon 32 campañas institucionales, con una medición de más de 14.000.000 de impactos informativos en personas. Hoy en día, la Secretaría de la Mujer está mucho más posicionada, en una época en que las comunicaciones cambian y evolucionan todos los días de manera muy rápida y es un reto pensar desde lo comunicativo cómo abordar problemas de violencia de género o de redistribución del trabajo. El reto creativo se

¹² Se tomó fecha de último reporte al momento de diligenciamiento del presente formato

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 12 de 35

asumió “in house” con un equipo de comunicaciones financiado por el proyecto de inversión y un plan de medios pensado de forma muy técnica y táctica, en el que se usó la información del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de la Secretaría para geolocalizar la información de los servicios de la entidad en las zonas en las que estaban detectadas las afectaciones en derechos. En este periodo la Entidad subió 154% en seguidores en redes sociales, sumando redes sociales donde la Secretaría de la Mujer no hacía presencia antes, como LinkedIn y TikTok, y fortaleciendo canales como Facebook, X, e Instagram, con lenguajes comunicativos para cada red, con buenos resultados en métricas y más de 17.000 publicaciones en los canales digitales.

Actualmente cuando la ciudadanía busca en Google temas de Mujer, la Entidad aparece como primer referente en los resultados. Google nos reconoció como el referente del tema mujeres, no solo en Bogotá, sino en Colombia, por eso estamos en las búsquedas nacionales. Ese posicionamiento es muy importante. Además, a hoy se registran más de 5.000.000 de visitas en nuestras 2 webs, la de la Secretaría de la Mujer y la del Sistema de Cuidado. Cinco millones de personas consultan nuestras redes y nuestras páginas web y eso es relevante. Adicionalmente, apostamos por algo muy innovador y fue crear las geo localizaciones de los servicios. En nuestras páginas web les decimos a las mujeres cómo pueden llegar a pie, en un SITP, o en Transmilenio y todas las Sedes de servicios de la entidad están referenciadas en Waze y en Maps, con más de 1.000.000 de consultas en las apps de geolocalización, lo que evidencia que la gente está buscando a la Entidad y eso es un resultado misional importante.

El cubrimiento de más de 590 eventos logró dar cuenta del trabajo de las áreas misionales, en territorio trabajando con las mujeres de las diferentes poblaciones. Esto contribuye cada vez más a que la ciudadanía comprenda el quehacer de la Secretaría de la Mujer.

En el marco de la creación e implementación del Sistema de Cuidado, surgió un reto comunicativo que implicó crear toda la comunicación 360° del Sistema de Cuidado. Igualmente, frente a la prevención y atención de las violencias basadas en género, se innovó en formatos y mensajes. La pandemia fue un acelerador de las comunicaciones en la Secretaría de la Mujer. Todas estábamos en confinamiento, muchas mujeres estaban confinadas con sus agresores. Así que los canales institucionales se posicionaron como un referente rápido de servicios y mensajes. Así nacieron “Espacios Seguros”, “Da El Primer Paso” y “Date Cuenta es Violencia”, esfuerzos de comunicaciones a los que le apostamos 4 años para promover la corresponsabilidad de diferentes actores de la sociedad en la prevención de las violencias contra las mujeres y a hacer un llamado al menos machismo, menos violencia. Actualmente la Secretaría de la Mujer es una entidad mejor comunicada y conectada con las mujeres y la ciudadanía.

3. FUNCIONES DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO:

Relacione las funciones a cargo de la servidora o servidor público, teniendo como fundamento el manual específico de funciones y competencias laborales del empleo).

El artículo 5 del Decreto Distrital 428 de 2013 “Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones”, asigna al Despacho de la Secretaría de la Mujer las siguientes funciones:

1. *Ejercer la representación legal de la Secretaría Distrital de la Mujer.*
2. *Dirigir, coordinar y controlar la realización de las funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer.*
3. *Asesorar al alcalde o alcaldesa Mayor en la adopción de políticas, planes, programas y proyectos en materia de garantía, restitución y protección de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital.*
4. *Asesorar a los sectores de la Administración Distrital en la incorporación del enfoque de derechos, garantías e igualdad de oportunidades para las mujeres, enfoque diferencial y de género, en las políticas, planes, programas y proyectos respectivos.*
5. *Liderar y orientar las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas generales, estrategias, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo Mujeres, atendiendo las directrices del alcalde o alcaldesa y de los Consejos Superiores de la Administración Distrital.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 13 de 35

6. *Liderar procesos conducentes a la erradicación de toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres en el Distrito Capital.*
7. *Asesorar a los sectores de la Administración Distrital en la prevención, atención y restablecimiento de los derechos vulnerados a las mujeres en el contexto del conflicto armado.*
8. *Impartir los lineamientos para la implementación de acciones en el Distrito Capital, orientadas a prevenir, atender, proteger, denunciar y sancionar el delito de la trata de personas en los casos en que las víctimas de este tipo de violencia sean las mujeres.*
9. *Dirigir la implementación de la política pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, incorporando el enfoque diferencial, de derechos y de género.*
10. *Formular, orientar y hacer el seguimiento de la implementación del Plan de Acción para la protección integral, con enfoque diferencial, de las mujeres en ejercicio de la prostitución, heterosexuales, lesbianas, bisexuales y transgeneristas, por parte de las entidades distritales en el marco de sus competencias.*
11. *Dirigir la incorporación de los Enfoques de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (derechos de las mujeres, diferencial y de género) en el Plan de Desarrollo Económico Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital y en los planes de desarrollo locales, con el fin de propiciar la inclusión de programas y proyectos específicos dirigidos al reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.*
12. *Brindar asesoría, asistencia técnica y coordinar la transversalización y territorialización de las políticas públicas para las mujeres garantizando su cobertura en todas las localidades del Distrito Capital, para propiciar el desmonte progresivo de las situaciones de desigualdad y discriminación que impidan a las mujeres ejercer en la práctica los derechos consagrados en la Constitución y las leyes.*
13. *Asesorar al alcalde o alcaldesa Mayor en la transversalización de la igualdad de género en la Administración Distrital.*
14. *Asesorar a la Administración Distrital en la incorporación de presupuestos sensibles al género.*
15. *Gestionar en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad equitativa e incluyente.*
16. *Liderar la política de comunicaciones interna y externa de la entidad, con el objeto de tener y ofrecer información de forma rápida y veraz a los diferentes medios de comunicación, a la ciudadanía en general y a las servidoras y servidores públicos del Distrito Capital y de la Secretaría Distrital de la Mujer.*
17. *Liderar los procesos de investigación y producción de información que den cuenta de la situación de los derechos de las mujeres en la ciudad, su análisis y divulgación, para la toma de decisiones en la Administración Distrital.*
18. *Dirigir el desarrollo y realización de las funciones técnicas y administrativas de la entidad, orientando sus planes y políticas para el debido cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, en el marco de los principios de racionalización del gasto.*
19. *Orientar los procesos de formación de los agentes comprometidos en la implementación de las políticas públicas de igualdad para las mujeres en las localidades del Distrito Capital.*
20. *Asesorar a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y demás entidades competentes, en la implementación de acciones conducentes a garantizar la incorporación del enfoque de derechos de las mujeres en el Sistema Distrital de Justicia*
21. *Ejercer la función disciplinaria en segunda instancia, de conformidad con las normas legales en sujeción a los principios orientadores que la enmarcan, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación.*
22. *Expedir los actos administrativos y celebrar de acuerdo con su competencia, los contratos que sean necesarios para el cabal cumplimiento de las funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer, sin perjuicio de delegar tal responsabilidad en las y los servidores públicos de la Secretaría.*
23. *Dirigir y liderar la formulación, implementación y mejoramiento continuo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, y las políticas que garanticen su implementación, en los términos establecidos en las normas expedidas por los entes externos administrativos y de control.*
24. *Desempeñar las demás funciones relacionadas con la naturaleza del empleo y área de desempeño.*

4. INFORMES QUE DEBE PRESENTAR LA DEPENDENCIA A SU CARGO:



A continuación, se relacionan los principales informes que deben rendirse y que están a cargo de la entidad:

NOMBRE DEL INFORME	DEPENDENCIA O ENTIDAD DESTINATARIA	CONTENIDO DEL INFORME	FECHA DE PRESENTACIÓN Y PERIODICIDAD	FECHA DEL ÚLTIMO INFORME	QUIEN LO SUSCRIBE
Formulación y seguimiento plan de acción - Meta 2: Ejecutar el 100% de las actividades programadas para una correcta gestión administrativa y organizacional	Oficina Asesora de Planeación SDMujer	Registra las actividades ejecutadas por cada oficina o dirección de la Subsecretaría de Gestión Corporativa que hacen parte de la meta 2 - (Ejecutar el 100% de las actividades programadas para una correcta gestión administrativa y organizacional). El reporte se realiza de manera cualitativa y cuantitativa, de manera mensual y acumulada a la fecha de corte.	Mes vencido - Mensual - Primer día hábil del mes siguiente.	4 de diciembre de 2023	Gerente de proyecto, Oficina Asesora de Planeación
Formulación y seguimiento plan de acción, Indicadores de procesos	Oficina Asesora de Planeación SDMujer	Registra el avance de los indicadores cualitativos y cuantitativos, de manera mensual y acumulada a la fecha de corte, por cada oficina o dirección de la Subsecretaría de Gestión Corporativa,	Mes vencido - Mensual - Tercer día hábil del mes siguiente.	5 diciembre de 2023	Cada indicador lo firma el (la) director (a) de la dependencia y/o Subsecretario (a) y la jefe de la Oficina Asesora de Planeación
Informe mensual de PQRS y atención a la Ciudadanía	Despacho SDMujer	Reporte de la gestión de PQRS y atención a la ciudadanía.	Mensual - Primeros 15 días hábiles del mes	Noviembre de 2023 (corresponde a la gestión del mes de octubre)	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Informe trimestral de PQRS y atención a la Ciudadanía	Subsecretaria de Gestión Corporativa	Reporte de la gestión de PQRS y atención a la ciudadanía.	Trimestral - Primeros 15 días hábiles del mes siguiente que finaliza el trimestre	Octubre de 2023 (corresponde a la gestión del 3er trimestre)	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Seguimiento plan de acción - Proyecto 7662 (Meta 2)	Oficina Asesora de Planeación SDMujer	Actividades adelantadas por parte del proceso de Atención a la Ciudadanía.	Mensual - Primer día hábil del mes	Diciembre de 2023 (corresponde a la gestión del mes de noviembre)	No requiere firma
Seguimiento plan de acción - Proyecto (POA)	Oficina Asesora de Planeación SDMujer	Reporte de los avances realizados respecto del plan de acción POA.	Mensual - Segundo día hábil del mes	Diciembre de 2023 (corresponde a la gestión del mes de noviembre)	Subsecretaria de Gestión Corporativa



Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía – PAAC	Oficina Asesora de Planeación SDMujer	Reporte de los avances realizados respecto de las metas establecidas en el PAAC.	Cuatrimestral - Últimos días antes que finalice el cuatrimestre	Agosto de 2023 (correspondiente a la gestión del 2do cuatrimestre)	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Informe de encuesta de satisfacción de servicios y estrategias de la SDMujer	Todas las dependencias de la SDMujer	Resultados de la encuesta de satisfacción de servicios y estrategias.	Semestral - En los meses de julio y diciembre	Julio de 2023 (correspondiente a la gestión del 1er semestre)	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Informe de PQRS y atención a la ciudadanía - para Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Reporte de resultados de la gestión de PQRS y atención a la ciudadanía. Logros, avances y retos del proceso. Resultados de la encuesta de satisfacción.	Trimestral	28 de noviembre de 2023 (correspondiente a la gestión del 3er trimestre)	No requiere firma
Informe de resultados de la encuesta de satisfacción de servicios y estrategias - para Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Reporte de los principales resultados de la encuesta de satisfacción de servicios y estrategias	Semestral - En los meses de febrero y agosto	29 de agosto de 2023 (correspondiente a la gestión del 1er semestre)	No requiere firma
Seguimiento de los riesgos del proceso de Atención a la Ciudadanía	Oficina Asesora de Planeación - SDMujer	Seguimiento, revisión y actualización de los riesgos (y sus respectivos controles) asociados al proceso de Atención a la Ciudadanía.	Cuatrimestral - Últimos días antes que finalice el cuatrimestre	31 de agosto de 2023 (correspondiente a la gestión del 2do cuatrimestre)	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Informe de resultados de la aplicación del método de ciudadano incógnito	Todas las dependencias de la SDMujer	Reporte de los resultados de la aplicación del método de ciudadano incógnito al interior de la entidad.	Anual	Noviembre de 2023 (correspondiente a la aplicación del año 2023)	Subsecretaria de Gestión Corporativa
Seguimiento plan de acción de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía	Dirección de Derechos y Diseño de Políticas	Reporte de los avances de las actividades del plan de acción de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía	Trimestral - Primeros 15 días hábiles del mes siguiente que finaliza el trimestre	Octubre de 2023 (correspondiente a la gestión del 3er trimestre)	No requiere firma
Informe Defensora de la Ciudadanía	Despacho de la Secretaria	Informe defensora de la ciudadanía	Semestral - En los meses de julio y enero.	Julio de 2023 (correspondiente a la gestión del 1er semestre)	Jefa Oficina Asesora Jurídica
Informe de caracterización de usuarias(os) y grupo de valor	Todas las dependencias de la SDMujer	Análisis de variables demográficas, geográficas, intrínsecas y/o de comportamiento para identificar características,	Anual - En el mes de noviembre	Septiembre de 2023	Subsecretaria de Gestión Corporativa



		necesidades, actitudes y preferencias, con el fin de diseñar estrategias y mejora continua de servicios.			
Plan de Acción General de Gobierno Abierto - Atención a la ciudadanía	Oficina Asesora de Planeación - SDMujer	Reportar los temas a cargo del proceso de atención a la ciudadanía	Trimestral -Durante el mes siguiente luego de finalizar el trimestre.	Octubre de 2023	Jefa Oficina Asesora de Planeación
Informe consolidado reportes de cumplimiento Decreto 332 de 2020	Secretaría Jurídica Distrital	Procesamiento y análisis de información consolidada sobre los reportes de cumplimiento del Decreto 332 de 2020, enviados por las entidades y organismos distritales	Máximo 20 de febrero y 20 de agosto de cada año. Periodicidad: semestral	18 de agosto 2023	Secretaria Distrital de la Mujer
Informe de alcance y avance en materia de salud y cuidado menstrual en cumplimiento del Acuerdo 883 de 2023	Concejo de Bogotá	Avances en la implementación de lineamientos para garantizar el acceso a la dignidad menstrual de las personas habitantes de calle o en riesgo de estarlo con experiencias menstruales de Bogotá	Anual 28 de mayo	Empieza en 2024	SDIS IDIPRON SDMujer Secretaría de Salud
Informe Personería Mensual Contratación-Proyectos de inversión-Avances Presupuesto,	Personería de Bogotá	Información sobre todos los contratos de la entidad, planeación contractual, modificaciones a los mismos, fecha inicio, fecha fin, ejecución presupuestal.	Mensual, los 5 primeros días del mes	Corte a 30 de diciembre.	Secretaria Distrital de la Mujer/ Oficina Asesora Jurídica
Informe de gestión de la Mesa de Trabajo de Territorialización	SDMujer	Acciones desarrolladas en cada trimestre en el marco del desarrollo de la mesa de trabajo.	Trimestral y Anual: Los tres primeros meses de cada año.	Enviado el del tercer trimestre	Directora de Territorialización de Derechos y Participación
Acuerdo 703 de 2018, quinto informe anual Informe anual, "Por medio del cual se actualiza el Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencias Sofía y se dictan otras disposiciones"	Concejo de Bogotá	Informe detallado sobre el desarrollo e implementación de las acciones y medidas realizadas en el marco del Sistema Sofía.	Los tres primeros meses de cada año	Enero 2024	Dirección de Eliminación de Violencias y Acceso a la Justicia
Informe Sistema Distrital de Cuidado	Concejo de Bogotá	Avances en la implementación del Sistema Distrital de	Semestral	29 de diciembre de 2023	SDMujer



		Cuidado			
--	--	---------	--	--	--

5. ACCIONES DE PLANES DE MEJORAMIENTO FRENTE A LOS TEMAS A CARGO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO:

Hallazgo	Acción	Avance	Fecha de Vencimiento
N/A	N/A	N/A	N/A

6. DESIGNACIONES DE ASISTENCIA A INSTANCIAS:

Instancia	Objetivo de la instancia	Fechas y/o frecuencia de reunión	Fecha de última reunión a la que asistió	Fecha de próxima reunión
Comité de convivencia laboral (representantes de la administración designadas: Subsecretaria de Gestión corporativa y Directora de Talento Humano, Suplentes: Asesor(a) del Despacho y Director de Contratación	Asistir como representante principal de la administración a las sesiones ordinarias y extraordinarias, con el fin de estudiar y decidir sobre los casos de acoso laboral de los cuales conozca el CCL.	Reuniones ordinarias: cada 4 meses en promedio. Reuniones Extraordinarias: cuando se requiera en fechas distintas a las ordinarias, en promedio 1 vez cada dos meses.	Asisten representantes de la administración 05/12/2023	Entre enero y abril de 2024, o antes si el CCL recibe queja.
Comisión de Personal (representantes del empleador (SDMujer) Subsecretaria de Gestión corporativa y Jefa Oficina Jurídica, Secretaria Técnica Dirección de Talento Humano, suplentes: asesor(a) del despacho y Director de contratación	La Comisión de Personal se configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera	Mensual	14/11/2023	12/12/2023
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Designadas representantes del empleador (SDMujer): Directora de Talento Humano y Directora Administrativa y Financiera. Suplentes Subsecretaria de Gestión corporativa	Proponer a la Entidad, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo	Mensual	29/11/2023	27/12/2023



y Jefa(e) Oficina Asesora de Planeación				
Comisión Intersectorial de Cuidado	Toma de decisiones Sistema Distrital de Cuidado	Trimestral	20/12/2023	Primer trimestre 2024
Mecanismo de Participación de Cuidado	Corresponsabilidad Sistema Distrital de Cuidado	Semestral	22/12/2023	Primer semestre 2024
Mesa Coordinadora – Consejo Consultivo de Mujeres	Articular acciones con Instancia de Participación Ciudadana	Mensual	15/12/2023	Enero 2024
Espacio Ampliado – Consejo Consultivo de Mujeres	Articular acciones con Instancia de Participación Ciudadana (Preside alcalde)	Semestral	22/12/2023	Primer semestre 2024
Mesa para la atención de la violencia contra las mujeres (virtual) y el riesgo de femicidio en el Distrito Capital (Asiste Subsecretaria de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades y la Directora de Eliminación de Violencias contra las mujeres)	Promover la coordinación entre los organismos nacionales y distritales de seguridad, justicia y protección para fortalecer las capacidades institucionales en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres con énfasis en el riesgo de femicidio.	Mensual	7 de octubre de 2023	Primer trimestre 2024
Comité Distrital de Justicia Transicional	El Comité Distrital de Justicia Transicional para Bogotá, D. C., es la máxima instancia de articulación del Sistema Distrital de Atención y Reparación Integral a las Víctimas y del Sistema Nacional de Atención y Reparación a las Víctimas (en el componente distrital), encargada de elaborar planes de acción en el marco de los planes de desarrollo, a fin de lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas.	Tres (3) veces al año en sede ordinaria. La primera sesión se debe realizar antes del 30 de junio	6 de diciembre del 2023	Será informada por la secretaria técnica ejercida por la Alta Consejería para las Víctimas
Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES)*	La articulación de los esfuerzos distritales en materia de política pública para la elaboración,	Se realizan a solicitud de la presidencia o secretaria técnica		Será informada por la secretaria técnica ejercida por la Secretaría Distrital de Planeación



	implementación y seguimiento a las políticas públicas distritales, garantizando la unidad de criterio y la coordinación de las actividades de las distintas unidades ejecutoras de la política económica y social.			
Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño. (SDMujer invitado permanente, delegada en la jefa de la OAP)	Instancia encargada de coordinar y gestionar la adecuación, operación, articulación, seguimiento y medición del Sistema de Gestión, así como de la asesoría técnica al conjunto de entidades y organismos distritales en la materia.	Una vez cada semestre	21/12/2023	Será informada por la secretaría técnica ejercida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor
Comité Distrital de Gestión y Desempeño	Instancia encargada de orientar la implementación, operación, seguimiento y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG-. Así como de articular los esfuerzos institucionales e impulsar los mecanismos de articulación administrativa entre las entidades distritales para el desarrollo del modelo.	Anual	27/12/2023	Enero de 2024
Comité Coordinador del Sector Administrativo de Mujeres	Articulación para la formulación de las propuestas de políticas, programas, proyectos y estrategias del sector, en el marco de los lineamientos de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, así como hacer seguimiento y evaluación a su ejecución	Cada tres (3) meses de manera ordinaria	18 de diciembre del 2023	Será informada por la secretaría técnica ejercida por la Oficina Asesora de Planeación
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Instancia de decisión y coordinación, encargado de establecer las líneas estratégicas a seguir para el desarrollo de las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas generales, estratégicas, planes,	Mensual	Nov-30 y Dic-4, delegada la asesora de despacho	Enero de 2024



	programas y proyectos, así como de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG			
Comité de Conciliación	<p>Instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la entidad.</p> <p>Igualmente decidirá, en cada caso específico, sobre la procedencia de la conciliación o cualquier otro medio alternativo de solución de conflictos, con sujeción estricta a las normas jurídicas sustantivas, procedimentales y de control vigentes, evitando lesionar el patrimonio público. La decisión de conciliar tomada en los términos anteriores, por sí sola, no dará lugar a investigaciones disciplinarias, ni fiscales, ni al ejercicio de acciones de repetición contra los miembros del Comité (Artículo 2.2.4.3.1.2.2. Decreto 1069 de 2015)</p>	2 veces al mes	15 de diciembre de 2023	Enero de 2024

7. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS:

No aplica.

8. SUPERVISIONES A CARGO:

No aplica.

9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

(Relacione las evaluaciones de desempeño realizadas, que se adjuntan en medio físico y magnético, detallando las fechas y el responsable como jefe inmediato de la suscripción de las mismas, así como las realizadas por usted si tenía dicho rol como evaluador).

Oficinas Asesoras:

- Evaluación Catalina Zota, jefa de la Oficina Asesora Jurídica. Realizada a 31 de diciembre del 2023

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 21 de 35

mediante plataforma EDL APP por cambio de supervisión.

- Evaluación Claudia Rincón, Asesora de Comunicaciones. Realizada a 31 de diciembre mediante plataforma EDL APP por cambio de supervisión.
- Evaluación Catalina Campos, jefa de la Oficina Asesora de Planeación realizada a 31 de diciembre mediante plataforma EDL APP por cambio de supervisión.
- Evaluación Erika Lourdes de Cervantes, jefa de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Realizada a 31 de diciembre del 2023 mediante plataforma Sideap.

Subsecretarias:

- Evaluación Laura Marcela Tami, Subsecretaria corporativa. Realizada a 31 de diciembre del 2023 mediante plataforma Sideap.
- Evaluación Lisa Cristina Gómez, Subsecretaria de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades. Realizada a 31 de diciembre del 2023 mediante plataforma Sideap.
- Evaluación Angie Paola Mesa, Subsecretaria de Cuidado y Políticas de Igualdad. Realizada a 31 de diciembre del 2023 y remitida a Dirección de Talento Humano.

10. ARCHIVOS Y DOCUMENTOS A CARGO:

(Relacione los archivos físicos que se encuentran a su cargo y la ubicación de los mismos. Relacione los archivos magnéticos que se encuentren a su cargo y la ubicación de los mismos – Realización de *backup* de su equipo de cómputo, y copia de seguridad para su acceso. Relacione el estado del Orfeo).

Archivo de documentos físicos y digitales de la dependencia mensualmente de acuerdo con la Ley 594 del 2000 y la Cartilla del Subsistema Interno de Gestión Documental de la SDMujer: Frente al archivo físico del Despacho, se informa que este solo contiene documentos de gestión, ya que el Despacho no tiene series a cargo en su TRD, por lo mismo son archivados solo como documentos de apoyo en los procesos que realiza el área.

1. Frente al archivo de Gestión del Despacho: 2020, 2021, 2022 y 2023, se informa que la ubicación de los stands del Archivo de la Secretaría Distrital de la Mujer donde están ubicadas las cajas de los archivos de estos años, de igual manera, se realiza la verificación de las cajas y carpetas, esto se corrobora con la información reportada en el FUID.

2020 y 2021 No. CAJAS TOTAL: 1 No. CARPETAS TOTAL: 11

2022 y 2023 No. CAJAS TOTAL: 1 No. CARPETAS TOTAL: 4

Se hace entrega y verificación de las carpetas existentes del Despacho a fecha 28 de diciembre de 2023, esto se corrobora con la información reportada en el FUID a la fecha.

2. Carpetas Digitales: se encuentran también compartidas de manera digital y por OneDrive para su descarga
3. 8 de marzo SDMujer: recopilación de las actividades que se tramitaron desde el Despacho para la realización de esta importante fecha conmemorativa para la entidad y para las mujeres de los años: 2020, 2021 y 2023
4. Actas Comité de Conciliación: recopilación de algunas actas en las cuales estuvieron presentes las Secretarías y firmaron frente a este Comité el año: 2020. El registro de virtual de las actas del referido Comité es efectuado por la Oficina Asesora Jurídica en el Sistema Distrital SIPROJ por la secretaria técnica de dicho espacio.
5. Actas Reunión Directivas 2020: se encuentran las actas elaboradas por fecha (mes, día y año) para cada Comité directivo y de Subsecretarías con el fin de evidenciar los compromisos en este espacio a las cuales asiste la Secretaria y todo su equipo directivo de la 1 a la 29
6. Actas Reunión Directivas 2021. De la 30 a la 41
7. Base de datos 1: esta carpeta contiene las bases de datos recopiladas por el Despacho de las entidades distritales y adscritas actualizadas e incluyendo las bases del Concejo de Bogotá.
9. Diana Rodríguez Franco: contiene las siguientes carpetas
 - 1.1 Comisión de Servicios: esta carpeta contiene las comisiones en las que participó la Secretaria desde 2021 a 2023
 - 2.1 Firmas Secretaria Diana RF 2020 A 2023: contiene los documentos firmados por la Secretaria durante este período.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 22 de 35

10. Gestión Documental: esta carpeta contiene información de los archivos físicos que se encuentran en custodia, los inventarios FUID por año, información de la TRD del Despacho y activos de información, expedientes y creación de masivos por Orfeo, actas de entregas de archivos a otras áreas y las eliminaciones realizadas al archivo de gestión del Despacho.
11. Grabaciones Reunión directivas: contiene las grabaciones de las reuniones de directivas para hacer las actas de cada reunión.
12. Inventarios Despacho: esta carpeta contiene los inventarios de bienes asignados al equipo del Despacho desde los años: 2016 al 2020
13. Normatividad: contiene las normas recopiladas por las auxiliares del Despacho durante estos 8 años que son esenciales para las gestiones del Despacho.
14. Proceso Alianza Mujer: contiene las bases remitidas por Alianza Mujer donde requerían consolidar información de las mujeres y personas sin recursos para que recibieran ayudas (mercados) proceso que se realizó al inicio de la pandemia.
15. Proceso Donatón para niños: en el marco de la pandemia, la Secretaría Distrital de la Mujer (equipo directivo) se unió a esta donación para poder ayudar a mejorar la situación de las niñas y niños al acceso a la educación, donando 5 tablets, la información requerida para este proceso se encuentra en esta carpeta.
16. Reporte de invitaciones: contiene el resumen realizado a las invitaciones recibidas para la Secretaría
17. Solicitud de citas: contiene el resumen realizado de las solicitudes de cita o reunión con la Secretaria.
18. Varios: Delegaciones realizadas, seguimientos correo Alcaldesa.

En el siguiente enlace se puede acceder a los archivos correspondientes al periodo 2020-2023 al cual se puede acceder haciendo click [AQUÍ](#)

11. ASUNTOS CRÍTICOS A ATENDER:

Se relacionan aquellos temas, acciones y/o controles, que requieren realizarse de manera prioritaria y los cuales es indispensable atender, por cuanto de no ejecutarse pueden traer riesgos o inadecuada gestión institucional:

Actuación	Responsable	Fecha de realización	Estado actual
Proyección, aprobación y publicación de los seis planes del MIPG.	Dirección de Talento Humano	Antes del 31 de enero de 2024	En trámite
A primero de marzo de 2024 se deben tener cerrados los expedientes terminados y con pólizas vencidas.	Dirección de Contratación	01 de marzo de 2024	En trámite
Con el fin de dar continuidad a los servicios y áreas soportes de los estos, se estableció una estrategia para adicionar contratos de prestación de servicios de la siguiente manera: - Adicionar 15 días a los contratos de prestación de servicios de áreas de apoyo (contratación financiera) - Adicionar un (1) mes a los contratos de prestación de servicios de áreas misionales de la entidad	Dirección de Contratación	Antes del 31 de diciembre de 2023	En trámite
Dadas las condiciones técnicas y necesidades	Dirección Administrativa y Financiera	Enero 2024	En trámite



<p>requeridas para la atención en la CIOM Puente Aranda, y la geolocalización se debe gestionar una nueva CIOM para esta localidad, esto debido al fallecimiento del propietario, el resto de las sedes ya se encuentran gestionándose para tener plazo de ejecución superior a enero de 2024</p>			
<p>Realizar la adición de la Línea Púrpura y se determinará el tiempo a adicionar según la oferta económica que realice el operador ETB</p>	<p>Dirección de Contratación</p>	<p>Antes del 31 de enero de 2024</p>	<p>En trámite</p>
<p>Se deben presentar los siguientes informes de Atención a la Ciudadanía:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de gestión de PQRS de diciembre. Este debe estar cargado en la plataforma de la Veeduría Distrital antes del 15 de enero. - Informe trimestral de PQRS (octubre, noviembre, diciembre), - Informe de gestión de PQRS del mes de diciembre: antes del 19 de enero debe estar firmado y publicado en página web, en el sitio de "Atención y Servicios a la Ciudadanía" 	<p>Subsecretaría de Gestión Corporativa/Atención a la Ciudadanía</p>	<p>Enero de 2024</p>	<p>En trámite</p>
<p>Expedición de la circular de lineamientos para la aplicación del Decreto 332 de 2020.</p>	<p>Secretaría Distrital de la Mujer/subsecretaria de Cuidado y Políticas de igualdad</p>	<p>Enero 2024</p>	<p>En trámite</p>
<p>Cumplimiento órdenes judiciales, Acción de tutela 2020-00934 / Sentencia T-386 de 2021</p>	<p>Accionada: Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C.</p>	<p>Luz Elena Rodríguez Quimbayo, Dirección Distrital de Gestión Judicial Secretaría Jurídica Distrital</p>	<p>En cumplimiento</p> <p>Fortalecer la respuesta, asistencia y protección a las mujeres refugiadas y migrantes, por medio de orientaciones y asesorías psico- jurídicas, los espacios respiro y escuela emocional y el piloto de cuidado</p>



			menstrual
Acción de Tutela 11001-33-42-049-2022-00468-00 de la Comunidad Embera Dóbida	Accionados: Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV)	A solicitud del Juzgado 49 Administrativo del Circuito Judicial de Bogotá Sección Segunda Juez Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo	En cumplimiento Los espacios de respiro a cargo ya fueron realizados, sin embargo, el juzgado puede solicitar más espacios, razón por la cual es importante tener la disponibilidad de recursos humanos y presupuestales para hacer dicho acompañamiento.
Acción Popular No. 1001-33-31-013-2009- 0022600 Barrio María Paz	Accionados: Alcaldía Mayor de Bogotá y otros	A solicitud del Juzgado 55 administrativo del Circuito Judicial de Bogotá Sección Segunda Juez Luis Eduardo Guerrero Torres	En cumplimiento La SDMujer participa desde la estrategia de Casa de Todas y remite los informes solicitados por el juzgado Es necesario tener disponibilidad para el cumplimiento de las acciones a cargo de la SDMujer.
Implementación de la Estrategia Distrital de Cuidado Menstrual.	SDMujer, SDIS, IDIPRON y Secretaría de Salud.	La Estrategia debe continuar al tratarse de una orden de la Corte Constitucional y haberse institucionalizado a través del Acuerdo 883 de 2023.	En cumplimiento.
Plan Integral de Acciones Afirmativas - PIAA	Dirección de Enfoque Diferencial y Oficina Asesora de Planeación	Hasta junio de 2024.	En cumplimiento, requiere la continuación en la implementación, para lo cual se encuentran asignados recursos que se ejecutan a través del contrato de operador logístico.
Implementar el proceso de elección de las representaciones al Mecanismo de Participación y Seguimiento del Sistema Distrital de Cuidado, en particular las establecidas en los numerales 3, 14 y 15 del artículo 15 del Decreto Distrital 415 de 2023.	SDMujer - Dirección del Sistema de Cuidado	19 de febrero a 12 de julio de 2024	En trámite
Elaboración y publicación del Informe de gestión 2023 en la página web de la Secretaría Distrital de la	Oficina Asesora de Planeación con apoyo de todas las dependencias	31 de enero de 2024	En fase de planificación



Mujer			
Informe de Rendición de la Cuenta Fiscal vigencia 2023 a través del Sistema de Vigilancia y Control Fiscal (SIVICOF)	Oficina Asesora de Planeación con apoyo de todas las dependencias	14 de febrero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Informe de Productos, Metas y Resultados PMR y trazadores presupuestales.	Oficina Asesora de Planeación	28 de febrero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Informe de seguimiento con corte a 31 de diciembre de las inversiones efectuadas en ciencia, tecnología e innovación.	Oficina Asesora de Planeación	31 de enero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Informe trimestral de seguimiento a las vigencias futuras aprobadas con corte a 31 de diciembre	Oficina Asesora de Planeación	16 de enero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Seguimiento cuatrimestral del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) y riesgos	Oficina Asesora de Planeación con apoyo de todas las dependencias	3 de enero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Publicar el seguimiento del tercer cuatrimestre de los planes de mejora internos en la página web.	Oficina Asesora de Planeación con apoyo de todas las dependencias	3 de enero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Reportar informe de cumplimiento de la Directiva 008 de 2021, sobre manuales de procesos y procedimientos como medida preventiva en materia disciplinaria	Oficina Asesora de Planeación	31 de enero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Reporte Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA de acuerdo con la Resolución 242 de 2014, a través de la plataforma Storm User	Oficina Asesora de Planeación	31 de enero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Informe de gestión de residuos aprovechables a la UAESP	Oficina Asesora de Planeación	31 de enero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Publicación de los planes institucionales contenidos en el Decreto 612 de 2018	Oficina Asesora de Planeación con apoyo de todas las dependencias	31 de enero de 2024	En fase de formulación
Formulación de riesgos institucionales 2024 (de gestión, de seguridad de la información y de corrupción).	Oficina Asesora de Planeación con apoyo de todas las dependencias	31 de enero de 2024	Comienza una vez cierre la vigencia 2023
Formulación de planes de acción 2024 (metas proyectos de inversión e indicadores por procesos).	Oficina Asesora de Planeación con apoyo de todas las dependencias	31 de enero de 2024	En fase de formulación
Actualización de ficha EBFI en el Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas (SUIFP) y en Sistema de Seguimiento al	Oficina Asesora de Planeación	Las fechas las establece la Secretaría Distrital de Hacienda terminando el mes de diciembre	Comienza una vez se liquide el presupuesto de la vigencia 2024

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 26 de 35
Plan de Desarrollo (SEGPLAN)		

12. ANEXOS:

- Formato de Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada del SIDEAP actualizada y firmada.
- Formato Único de Hoja de vida de la Función Pública del SIDEAP actualizada y firmada.
- Formato de Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada del SIDEAP actualizada y firmada.
- Formularios de Evaluación de Desempeño como evaluadora o evaluador o como evaluada o evaluado debidamente firmados.

12. RETOS:

(Identifique desde la perspectiva de la dependencia aquellas situaciones, circunstancias y/o dificultades que pueden presentarse y que por lo tanto pueden limitar la ejecución de las actividades, planes o proyectos a cargo de la dependencia sobre los cuales se realiza gestión directa y que se requieren superar).

1. SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA

Frente a la gestión corporativa de la entidad se presentan los siguientes retos:

- Hacer la evaluación de factores técnicos, ambientales, biológicos, accesibilidad e infraestructura para continuar en los inmuebles de las actuales sedes.
- Continuar con la apuesta de interoperabilidad de los sistemas de la entidad, especialmente la migración de PHP 5.6 a PHP 7.4, lo cual representa un avance importante en la infraestructura tecnológica de los sistemas de presupuesto con el fin de hacer óptimo uso de los recursos.
- Fortalecer el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, ampliando el número de psicólogas con el fin de mitigar el riesgo psicosocial de nuestras colaboradoras.
- Dar continuidad al concurso de méritos Distrito 6.
- Contar con el soporte técnico para el sistema LIMAY y garantizar su funcionamiento, así como realizar los ajustes o cambios de parametrización que sea necesarios.

2. SUBSECRETARÍA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES

2.1 Retos en materia de eliminación de las violencias contra las mujeres:

Frente a la prevención y atención de violencias contra las mujeres se identifican los siguientes retos:

- Gracias al acompañamiento, desde el primer momento y a lo largo de la ruta de administración de justicia, hemos identificado barreras en el proceso administrativo y penal que es necesario derribar para consolidar el acceso pleno a la justicia. Muchas de ellas están asociadas a las dificultades de articulación institucional y, en un nivel más profundo, a prácticas arraigadas en la cultura. Los retos más grandes son: trabajar en la desnaturalización de las violencias, profundizar en la prevención de estos delitos, reducir la impunidad y garantizar la sostenibilidad de este modelo de atención. Esto implica promover una acción sostenida en el tiempo para propiciar el cambio cultural y el reconocimiento de las violencias que afectan a las mujeres, por ser mujeres, en el sistema educativo y cultural de la ciudad. También se requiere: consolidar espacios



permanentes de interlocución técnica y de trabajo articulado, especialmente con la Fiscalía; incorporar el enfoque de género en la atención y superar el enfoque de familia; implementar mecanismos de monitoreo y evaluación, robustecer la gestión digital de la información y asegurar estrategias de cuidado que prevengan posibles riesgos e impactos en la integridad de nuestro personal.

- En relación con la Línea Púrpura, el reto a futuro es ampliar su capacidad de respuesta inmediata para lograr atender todos los casos en tiempo real, y robustecer el esquema de monitoreo y seguimiento para garantizar calidad en la atención y las remisiones.
- La implementación de estrategias específicas dirigidas a garantizar la seguridad de las mujeres en espacios públicos debe avanzar en la creación de espacios seguros, la georreferenciación de lugares inseguros y la colaboración con referentes comunitarios a partir de un abordaje integral del derecho de las mujeres a vivir libres de violencias en el espacio público.
- La implementación de los planes locales de seguridad ha resaltado la importancia de la coordinación estratégica, el establecimiento de metas claras y los seguimientos regulares para garantizar el éxito continuo de la estrategia. Sin embargo, es esencial orientar la inversión hacia la prevención primaria de manera proporcional a la atención y protección de las víctimas. Esta distribución equitativa de recursos sería un factor fundamental para la transformación cultural a largo plazo y la erradicación efectiva de las violencias contra las mujeres. La asignación adecuada de recursos financieros propios para la prevención primaria y la inversión sostenida en la transformación cultural a través de la prevención posibilitará avanzar hacia una sociedad libre de violencias contra las mujeres. La reflexión profunda sobre los desafíos actuales y las recomendaciones propuestas ofrece una base sólida para orientar futuras acciones en esta dirección. La asignación de recursos financieros y la revisión de presupuestos participativos son cruciales para la sostenibilidad y efectividad de estas iniciativas, mientras que la inclusión de estas estrategias en los Planes Locales de Seguridad para las Mujeres se presenta como una vía estratégica para institucionalizar y fortalecer estas prácticas.
- En el ámbito de la prevención del feminicidio es necesaria una reconfiguración profunda en la comprensión local y el abordaje de lo que antes se consideraba simplemente como agresión física, ahora identificado como riesgo de feminicidio. Este cambio refleja una evolución en la percepción y la respuesta hacia formas más letales de violencia contra las mujeres, lo que debería potenciar que las acciones preventivas se anticipen a través de estrategias específicas de prevención primaria, para lo que la georreferenciación de lugares inseguros, la identificación de factores protectores y de riesgo, junto con la colaboración con entidades diversas son aspectos fundamentales. Es igualmente importante reconocer dos lecciones clave: es crucial implementar el enfoque de interseccionalidad y considerar factores de riesgo específicos para distintos grupos de mujeres.
- La implementación de espacios especializados de seguimiento y gestión del riesgo de feminicidio ha mostrado eficacia en la atención a la violencia contra las mujeres en el ámbito local. No obstante, es imperativo fortalecer la colaboración con la Policía a partir de las competencias de cada entidad. En este mismo sentido es prioritaria la reestructuración de acuerdos distritales y la inclusión de nuevos actores, especialmente la Fiscalía, para diversificar y fortalecer la respuesta institucional.
- El compromiso e impulso del gobierno de Bogotá no sustituye las obligaciones de las instituciones del orden nacional y territorial en virtud de sus competencias de protección, garantía y restablecimiento de derechos de las mujeres víctimas de violencias relativas al principio de debida diligencia. Por lo que es necesario asegurar mecanismos y herramientas que contribuyan a traducir estas apuestas institucionales en acciones concretas y efectivas en el escenario técnico de coordinación y articulación para la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones que demanda el cumplimiento de la meta en su integralidad.
- Es preciso identificar herramientas y mecanismos viables para el reporte periódico y el intercambio de información que permita identificar las actuaciones institucionales de acompañamiento a las mujeres que ingresaron para atención en el marco de la Ruta Integral.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 28 de 35

- La implementación del Modelo integral implica -en el mediano y largo plazo- aumentar, cualificar y especializar el talento humano de las instituciones distritales y nacionales de los sectores de justicia y protección a efectos de garantizar una atención integral y acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencias con enfoque de género y derechos humanos de las mujeres, componente que demanda voluntad política y presupuesto de todas las entidades. De igual manera, supone la armonización de procesos y procedimientos de coordinación interinstitucional y el fortalecimiento de registros, variables e indicadores que a su vez aporten a la consolidación de sistemas de información confiables y de calidad en materia de trazabilidad de las atenciones y la efectividad e impacto de estas.
- Las dinamizadoras de la Ruta Integral de Atención desempeñan un papel fundamental en la articulación de las actuaciones interinstitucionales al interior de los servicios de la Casa de Justicia, adicionalmente su rol es clave en términos de la efectiva coordinación con enlaces de estrategias presentes en otros puntos esenciales para la activación de la respuesta institucional en materia de justicia y protección para las mujeres víctimas de violencias.
- La identificación y gestión oportuna para el acompañamiento en casos atendidos por el Número único de Seguridad y Emergencias -Línea 123, Unidades de Reacción Inmediata -URI- o Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud puede ser determinante para activar o continuar las acciones adelantadas por las mujeres en ejercicio de su derecho de acceso a la justicia y protección integral.
- En materia de litigio y representación es relevante adelantar de manera prioritaria la contratación con el fin de la vacancia judicial el 10 de enero. Adicionalmente: 1) Definir lineamiento para audiencias nocturnas y festivos y de considerar que deben ser atendidas sin límite, analizar incluir en el contrato de transporte este servicio y en los contratos de prestación de servicios la obligación, 2) Revisar la capacidad institucional de los equipos de litigio, atendiendo la devolución de casos por falta de abogadas disponibles; 3) Definir si se representa en procesos disciplinarios a mujeres víctimas de violencia de género en contextos laborales o universitarios, caso en el cual se requiere contratar profesionales con este perfil, 4) Entregar Actas de compromiso impresas a las profesionales de asesoría para garantizar su diligenciamiento y suscripción desde este nivel, esto debe tenerse en cuenta en el compromiso de cero papel de la entidad; 5) Garantizar el buen funcionamiento y operación del Sistema de información SIMISIONAL, siendo esta la herramienta que provee toda la información y que permite la operación.

2.2 Retos en materia de participación política y Casas de Igualdad de Oportunidades

En cuanto a la participación política de mujeres y las Casas de Igualdad de Oportunidades, los retos actuales son:

- La ubicación de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su eventual expansión en el marco de las Unidades de Planeación Local contempladas en el nuevo Plan de Ordenamiento Territorial se convierte en un reto importante, teniendo en cuenta que la localización de las casas influye en la promoción de su uso e impacto. El Acuerdo Distrital 583 de 2015, especialmente en su artículo 4° establece que “Las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres deberán prestar, desde el enfoque de derechos de las mujeres, diferencial y de género, como mínimo una por localidad.” En este sentido será relevante planear la ubicación de las CIOM con la implementación del POT, para que correspondan a necesidades territoriales y a las nuevas Unidades de Planeación Local.
- Las diferentes profesionales que prestan sus servicios a las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres se enfrentan día a día con situaciones que no solo las retan a prestar un mejor servicio por ser temas de alta sensibilidad personal, sino que las enfrentan con situaciones de impacto emocional que es necesario tener presentes. Una estrategia de cuidado personal, desde la reflexión a nivel intra e interinstitucional sobre los riesgos y afectaciones de personas (y sobre todo mujeres) que trabajan en la atención de mujeres víctimas de violencias, así como ejercicios de buenas prácticas que permitan incorporar dentro de la institución, planes y acciones claras que atiendan esta dimensión desde el cuidado institucional, es considerado uno de los retos y necesidades para la dirección de Territorialización de Derechos y Participación, que desde la entidad debe tenerse presente para continuar garantizando la prestación servicio de cara a la ciudadanía con

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 29 de 35

bienestar para las profesionales a nivel territorial.

3. SUBSECRETARIA DE CUIDADO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

3.1 Retos en materia de Emprendimiento y Empleabilidad

Frente a la estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad, los principales retos actuales son:

- Seguir promoviendo el trabajo con el sector privado y la sostenibilidad de las alianzas suscritas. Esto, con el fin de fortalecer las oportunidades para las mujeres de tal forma que la oferta de vacantes, generación de ingresos y formación sea más pertinente. Para lograrlo, se requiere continuar con la firma de pactos simbólicos de corresponsabilidad entre la Secretaría Distrital de la Mujer y las empresas.
- Mantener y fortalecer el equipo de profesionales para garantizar la divulgación e implementación de la estrategia en las Manzanas del Cuidado. Con la consolidación del Sistema de Cuidado, las Manzanas se convierten en el espacio idóneo para el desarrollo de estrategias de emprendimiento y empleabilidad, concentrando y acercando la oferta a los territorios y a las mujeres.
- Mantener el acompañamiento en los cursos para evitar la deserción, que probó ser un aspecto exitoso en estos años. El acompañamiento en procesos de formación resultó clave considerando que las brechas existentes les dificultan a las mujeres la permanencia en los procesos, y que contar con apoyo y acompañamiento hace posible que completen procesos de formación y cuenten con las herramientas necesarias dentro del proceso.

3.2 Enfoque diferencial y transversalización de género

Frente a la implementación del enfoque diferencial y la transversalización del enfoque de género se identifican los siguientes retos:

- Para el avance del enfoque diferencial se desarrollaron estrategias puntuales que permitieron tender a las mujeres en sus diferencias y diversidades. Sin embargo existe el reto de escalar estas estrategias que ya han probado ser eficientes:
 - Empoderamiento de niñas, adolescentes y jóvenes;
 - Fortalecimiento de Capacidades Psicoemocionales;
 - Estrategia Distrital de Cuidado Menstrual;
 - Casa de Todas;
 - Estrategia de educación flexible para mujeres diversas;
 - Estrategia de Transformación Cultural
 - Continuar la implementación del Plan de Acciones Afirmativas
- La transversalización del enfoque de género ofrece una oportunidad para unir esfuerzos presupuestales y de capacidades para el cierre de brechas. El reto central en esta materia es continuar adelantando acciones desde todos los sectores para avanzar en la equidad de género, los esfuerzos de la Secretaría de la Mujer se deben continuar en la asesoría a otras entidades para la implementación de programas y proyectos para el cierre de brechas, evitando que la perspectiva de género sea un tema exclusivo de la entidad. El trazador presupuestal diseñado y puesto en marcha durante esta administración ofrece una herramienta fundamental para la no regresividad en la implementación de acciones desde todos los sectores.

3.3 Dirección del Sistema Distrital de Cuidado

El Sistema Distrital de cuidado enfrenta los siguientes retos principales:

- Expandir la corresponsabilidad. La corresponsabilidad del cuidado con el sector privado es aún un tema incipiente que requiere desarrollo y consolidación. El Sistema Distrital de Cuidado, desde su diseño y puesta

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 30 de 35

en marcha, ofreció espacios al sector privado para involucrarse de manera activa en el reconocimiento, la redistribución y la reducción de los trabajos de cuidado en las mujeres. Sin embargo, aún es necesario replantear prácticas internas del sector privado que permitirían pasar de la responsabilidad social empresarial a la corresponsabilidad del cuidado.

- Ampliar los servicios para algunas de las poblaciones que requieren cuidado o apoyo. En materia de cuidado también se presenta el reto de consolidar servicios y espacios que atiendan a población en condición de discapacidad de manera inclusiva y efectiva. Si bien mediante la coordinación con la Secretaría de Integración Social fue posible brindar servicios a esta población, la deuda histórica que tiene la ciudad en materia de inclusión y accesibilidad será un reto fundamental a la hora de continuar implementando el Sistema Distrital de Cuidado, tanto en servicios en las Manzanas, los Buses y la Asistencia en casa como en la infraestructura urbana y de accesibilidad de la ciudad.
- Mantener la evaluación permanente. Continuar evaluando el Sistema Distrital de Cuidado periódicamente y analizar las recomendaciones y análisis producto de la primera evaluación realizada (en este caso por la unión temporal entre Fedesarrollo y Economía Urbana) y de las futuras evaluaciones, es fundamental para garantizar un sistema pertinente y eficiente. Dado que el Sistema se diseñó y puso en marcha durante esta administración, esta primera evaluación (cuyos resultados preliminares fueron presentados en diciembre de 2023) presenta una hoja de ruta clara para identificar necesidades y continuar con la implementación.
- La transformación cultural. Al igual que en materia de violencias, el reto más general, profundo y de largo plazo del Sistema Distrital de Cuidado es lograr una verdadera transformación cultural que permita el reconocimiento y la redistribución de los trabajos de cuidado, en particular los no remunerados. De hecho, fue uno de los hallazgos de la primera evaluación de impacto mencionada en el punto anterior.

3.4 Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento en la entidad tiene los siguientes retos principales:

- Uno de los principales retos de Gestión de Conocimiento es profundizar y fortalecer InfoCuidado. Que la ciudad cuente por primera vez con un sistema de información interoperable que permita contar personas únicas beneficiarias de múltiples sectores del Distrito (y no solo de una Secretaría) es un avance que no solo debe mantenerse para poder tomar decisiones basadas en datos y evidencia, sino que, además, puede servir como base para tener un sistema integral e interoperable a nivel de todo el Distrito y no solo por sectores o Secretarías.
- Fortalecer la infraestructura tecnológica para la visualización de datos de ciudad con la información producida por el OMEG y otras fuentes secundarias.
- Garantizar la realización de mediciones periódicas que permitan conocer las situaciones, afectaciones y goce de derechos de las mujeres que habitan en Bogotá.
- Producción de informes de ciudad y locales que presenten los resultados más relevantes de las investigaciones producidas y en contraste con otras fuentes secundarias de información.

13. RECOMENDACIONES:

1. GESTIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO

En cuanto a la gestión pública y las labores administrativas de la entidad, se hacen las siguientes recomendaciones:

1.1 SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA

- Es vital continuar con el impulso para fortalecer la gestión de la Secretaría Distrital de la Mujer, esto implica mantenerla entre las 10 mejores ejecutoras del Distrito.
- Actualizar constantemente los procesos de la entidad y profundizar en la modernización de los

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 31 de 35

procedimientos administrativos y financieros, a través de aplicativos interoperables; fortalecer el sistema interno de información, la gestión virtual y centralizada de los documentos contractuales y la preservación de la memoria institucional; mejorar los mecanismos para transferir conocimiento; y conformar un equipo interdisciplinario para atender con agilidad las novedades de mantenimiento de las sedes.

- Continuar y fortalecer la estrategia Cuidar, Cuidarse y Sentirse Bien y ahondar en la atención de la salud mental y emocional de nuestras servidoras y servidores en la entidad.

1.2 OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

- Sostener e incrementar los buenos resultados obtenidos por la entidad en el Índice de Desempeño Institucional a través del seguimiento a los planes de mejora derivados de los resultados del FURA
- La mejora continua del Sistema de Gestión la entidad por medio de las actualizaciones en la documentación bajo el esquema BPMN, lo que facilitará una gestión eficaz por procesos.
- Frente a Gobierno Digital y Seguridad Digital, es importante avanzar en: (i) fomentar espacios de gestión del conocimiento sobre la utilidad de la Arquitectura Empresarial en la entidad que promueva la definición de arquitecturas de referencia y la definición de arquitecturas de solución para los proyectos que se gesten en la entidad; (ii) ampliar los servicios en la nube que permitan contar con los mecanismos de seguridad que ofrecen; y (iii) construir e implementar el DRP, así como nuevos sistemas de información, que permitan la automatización de procesos para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.
- Analizar la creación de la Oficina de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones para hacer más eficiente la gestión tecnológica de la entidad.
- Así mismo se recomienda:
 - Actualizar la infraestructura física y soporte de servidores, equipos de comunicaciones y seguridad.
 - Lograr avances superiores al 80% en la madurez del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información conforme a los instrumentos de medición del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MSPI y Datos Personales)
 - Implementar esquema de clasificación de la información a través de etiquetas en Microsoft 365 y DLP (Data Loss Prevention) reduciendo la posibilidad de fuga de información.
 - Contar con plataformas y herramientas para optimizar los procesos de prevención, detección y respuesta a incidentes: control de acceso a la red (NAC), herramienta WSUS (despliegue de actualizaciones en infraestructura Windows), control de llaves criptográficas para el cifrado de discos, sistema de correlación de eventos – SIEM, integrar el 100% de sistemas a Directorio Activo, implementar plataforma de detección y respuesta a Malware (Sistema de EDR o XDR) e implementar herramienta de análisis de vulnerabilidades licenciada a nombre de la Entidad y con alcance a todos sus activos

1.3 OFICINA ASESORA JURÍDICA

Frente a la gestión jurídica de la entidad se recomienda:

- Seguir posicionando a la SDMujer en espacios estratégicos de debate jurídico y judicial sobre los derechos humanos de las mujeres, incluyendo la Corte Constitucional
- Se debe garantizar la capacidad humana para asumir el rol de juzgamiento en los procesos disciplinarios de la entidad.
- Continuar fortaleciendo el rol estratégico de la Oficina Asesora Jurídica en las respuestas a los entes de control, Concejo Y Congreso de la Republica

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 32 de 35

2. SUBSECRETARÍA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES

2.1. Violencias y acceso a la justicia

Frente a la prevención y atención de violencias y el acceso a la justicia se recomienda:

- Debe avanzarse la articulación con la Línea 123, a través de la Agencia MUJ, pues es necesario fortalecer la capacidad operativa, técnica y tecnológica de la agencia para atender toda la ciudad y, en simultáneo, gestionar y atender los incidentes priorizados, así como lograr el traslado de las víctimas a las comisarías permanentes (24h) o a las URI. Esto, a su vez, posicionará la respuesta de la agencia MUJ y mejorará la articulación con las otras agencias competentes como Seguridad (Sala SUR), el CRUE y la Policía.
- Fortalecer la estrategia en hospitales para mejorar la articulación con el sector salud y las Subredes Integradas de Servicios de Salud para potenciar la respuesta articulada con la policía judicial y con las comisarías de familia. En este sentido, se recomienda:
 - Reforzar las acciones posteriores a la urgencia, en la atención integral a la salud de las mujeres víctimas.
 - Incorporar en el modelo de atención de urgencias de las IPS públicas con alta demanda de atención en casos de violencia (por ejemplo, en Engativá y Tunal) la articulación y activación de la Secretaría de la Mujer, para el acompañamiento en dos vías: a los equipos profesionales de la salud en su actuación con enfoque de género y a las mujeres víctimas en la asesoría jurídica para activar la denuncia.
 - Proveer las herramientas técnicas y tecnológicas, y los espacios físicos adecuados a los equipos profesionales de la Secretaría de la Mujer, en la misma infraestructura de los hospitales públicos.
- La intervención integral y articulada entre las autoridades e instituciones con competencia en la garantía de los derechos de las mujeres víctimas de violencias a la protección efectiva y al acceso a la administración de justicia es un esquema que debe sostenerse y replicarse en todas las Casas de Justicia de Bogotá, consolidando equipos interinstitucionales cualificados en el abordaje y aplicación de los enfoques de género y derechos humanos de las mujeres.
- Para la priorización e implementación escalonada de este modelo es conveniente considerar factores de focalización que vinculen variables asociadas tanto a la geolocalización de las infraestructuras como a las dinámicas locales en materia de delitos que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y la disposición de servicios de justicia. Por ejemplo, se pueden tener en cuenta localidades como Engativá que cuenta con servicios 24 horas de la Comisaría de Familia y Usme considerando la preponderancia del territorio rural y la adecuación de la oferta institucional derivada de la complejidad de las violencias contra las mujeres que caracteriza esta localidad. Así mismo, se han identificado Unidades de Planeamiento Local como Patio Bonito y Rincón de Suba que representan una alta demanda de atención por parte de mujeres víctimas de violencias.
- Se requiere articulación permanente con la FGN para fortalecer la aplicación de los protocolos de investigación y judicialización en casos de VBG por falta de aplicación del formato de identificación del riesgo (FIR) en todos los casos por parte de los Receptores de Denuncia y la Policía Judicial; omisión en la activación de Actos Urgentes cuando son necesarios para garantizar una pronta y efectiva respuesta en casos de violencia; registro incorrecto por parte del receptor de denuncia, de los hechos denunciados, omitiendo información de los hechos jurídicamente relevantes que no pueden ser añadidos en una diligencia posterior, ya que una vez realizada la denuncia no se permite su modificación; no entrega de copias de la denuncia a la ciudadana, así como de las remisiones a otras instituciones como Comisarías de Familia y Policía, ni de la copia del diagnóstico del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
- Es crucial promover la integración del trabajo interdisciplinario como una prioridad estratégica. Aunque

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 33 de 35

los datos demuestran que el abordaje psicosocial tiene un impacto positivo en las intervenciones, en la práctica diaria del acompañamiento persiste la idea errónea de que lo psicosocial es subsidiario de lo sociojurídica, lo que subestima su papel y contribuciones. Esto genera tensiones internas en el equipo y limita el potencial que este enfoque puede ofrecer. Es fundamental, entonces, fomentar la valoración y el reconocimiento de la dimensión psicosocial en el trabajo conjunto, para aprovechar al máximo sus beneficios y profundizar los logros en relación con la atención integral y efectiva para las mujeres.

- La operación de los equipos 24 horas debe mantenerse, es fundamental la contratación de la línea púrpura distrital, el equipo que acompaña la operación en el 123, así como los equipos que atienden en las Unidades de reacción inmediata y las abogadas de representación para poder dar respuesta a las audiencias que se representan.

1.2 Participación política y Casas de Igualdad de Oportunidades

Para la promoción de la participación política de las mujeres y la gestión del modelo de Casas de Igualdad de Oportunidades se recomienda:

- Medición de Impacto: En el 2025, el Acuerdo Distrital 583 “Por medio del cual se institucionalizan Las Casas De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres en Bogotá D.C.” cumple 10 años. Dicho esto, realizar una evaluación de impacto se considera un reto importante para avanzar en una actualizando del modelo de atención que responda a las nuevas necesidades de las mujeres y potencie su efecto en la vida de las mujeres. Como parte de la evaluación de impacto se propone medir el empoderamiento de las mujeres, la reducción de la desigualdad y la apropiación de los espacios.
- Se recomienda adelantar la actualización del modelo de operación de las Casas de Igualdad de Oportunidades. Esto implica documentar el enfoque flexible y diversificado, tanto en los protocolos internos de la Secretaría, como en las herramientas que dan sustento normativo a la estrategia. También es vital continuar fortaleciendo la organización social de las mujeres, pues es su capacidad de incidencia lo que permitirá que las políticas de gobierno y la Política Pública de Mujer y Equidad de Género continúen consolidándose como políticas de Estado, más allá de las administraciones de turno.
- Reforzar la inclusión de lineamientos desde los enfoques diferenciales – poblacionales en el marco modelo de atención CIOM: Fomentar la diversidad de grupos poblacionales entre los servicios de la CIOM. Las CIOM, son los espacios del encuentro de las mujeres y el instrumento para la territorialización de la política pública de Mujeres y Equidad de Género en cada una de las localidades, que obliga a tener una mirada interseccional en todos sus servicios, para la comprensión integral de la situación de las mujeres en términos de la garantía de sus derechos. Por lo anterior, se hace necesario continuar avanzando en la construcción de lineamientos generales para la atención diferencial de mujeres étnicas, con discapacidades, diversos grupos etarios, víctimas del conflicto armado, mujeres firmantes del acuerdo de paz, habitabilidad en calle, rurales, campesinas y con orientaciones sexuales e identidad de género diversas. Avanzar en el conocimiento de sus derechos para su empoderamiento social y político, promoviendo su liderazgo, autonomía y el ejercicio pleno de derechos, desde el reconocimiento de sus diferencias y diversidades.
- De cara a la construcción de los Planes de Desarrollo Local 2025 – 2028, es necesario seguir fortaleciendo los liderazgos y la incidencia de las mujeres en los escenarios de planeación y presupuestación local. Esto implica promover y fortalecer su participación en los Encuentros Ciudadanos que se desarrollarán en el primer semestre del 2024. Allí, las mujeres deberán priorizar, nuevamente, proyectos, metas y recursos en cada Plan de Desarrollo Local para garantizar acciones específicas en el próximo cuatrienio.
- Continuar el fortalecimiento y seguimiento a la ruta de atención para mujeres víctimas de violencia en la política para el fortalecimiento a organizaciones sociales de Mujeres en Bogotá, se requiere avanzar en la caracterización y fortalecimiento a partir de iniciativas en las que se desarrollan las capacidades de planeación, implementación de actividades, ejecución de recursos y seguimiento de proyectos.

3. SUBSECRETARIA DE CUIDADO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 34 de 35

2.1 Emprendimiento y empleabilidad

Para el cierre de brechas en materia de emprendimiento y empleabilidad se recomienda:

- Es necesario consolidar el modelo de habilidades socioemocionales para el emprendimiento y empleabilidad de las mujeres cuidadoras en las Manzanas del Cuidado e integrar este modelo con la oferta de formación en los Centros de Inclusión Digital.

2.2 Enfoque diferencial y transversalización del enfoque de género

Frente a la implementación del enfoque diferencial y la transversalización del enfoque de género se presentan las siguientes recomendaciones:

- Seguir avanzando en la incorporación progresiva y sostenible del enfoque diferencial en el quehacer de los 15 sectores de la administración distrital. Dejamos una Caja de Herramientas con documentos y materiales que visibilizan los logros de la implementación de las acciones afirmativas, así como los aportes técnicos y metodológicos de esta experiencia, para contribuir así a la elaboración del proyecto de inversión del 2024.
- Dado que la responsabilidad de implementar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género está repartida entre 34 entidades de distintos sectores y misionalidades, el trabajo de acompañamiento de la Secretaría Distrital de la Mujer es determinante para garantizar la transversalización y la territorialización de los enfoques de género, diferencial y de derechos humanos de las mujeres.
- Seguir ampliando la estrategia de transversalización a través del fortalecimiento y la especialización de los equipos de trabajo, la recolección y gestión de información desagregada que permita hacer seguimiento a los avances, la implementación del Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género y la implementación del Sello de Igualdad de Género: En igualdad, que extiende las acciones de transversalización al ámbito privado.
- Continuar promoviendo la incorporación del enfoque de género en el ámbito privado, a través del Sello Distrital de Igualdad de Género, de tal forma que se amplíe la consciencia sobre la corresponsabilidad del Estado, el sector privado y la ciudadanía, en el cierre de brechas de género y en la garantía de los derechos de las mujeres.
- Ampliar el número de proyectos de inversión que son marcados con el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género; es decir, promover una mayor inversión en proyectos y actividades que construyan condiciones de equidad entre hombres y mujeres.

2.3 Dirección del Sistema Distrital de Cuidado

Para la sostenibilidad, continuación y desarrollo del Sistema Distrital de Cuidado se recomienda:

- En términos de la gestión, es fundamental continuar sistematizando la experiencia y convertirla en conocimiento institucional transferible. En ese sentido, es necesario continuar consolidando el Sistema de Información de Cuidado -InfoCuidado, de tal forma que dé cuenta de la cobertura y los impactos del Sistema Distrital de Cuidado, cada vez de una manera más desagregada y detallada.
- En cuanto al enfoque técnico, es necesario seguir innovando en las formas de atención domiciliaria, por ejemplo, a través de los recursos de la telemedicina, incrementar y diversificar la participación del sector privado y articular el Sistema a las experiencias comunitarias de cuidado.

14. ANEXOS:

- Formato de Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada del

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GTH-FO-89
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	INFORME ENTREGA DE EMPLEO DE LA SERVIDORA O SERVIDOR PÚBLICO	Fecha de Emisión: 22 marzo de 2022 Página 35 de 35

SIDEAP actualizada y firmada.

- Formato Único de Hoja de vida de la Función Pública del SIDEAP actualizada y firmada.
- Formularios de Evaluación de Desempeño como evaluadora o evaluador o como evaluada o evaluado debidamente firmados: No aplica porque el Despacho no cuenta con servidoras o servidores de carrera administrativa.

FIRMA



Diana Rodríguez Franco
Cedula de ciudadanía 52716626
Secretaria de Despacho código 020 Grado 09