



**INFORME DE EMPALME
CONSOLIDADO
Secretaría Distrital de la Mujer
2023**

Contenido

1. DIAGNÓSTICO SECTOR MUJERES.....	3
2. BALANCE ESTRATÉGICO SECTOR MUJERES.....	36
2.1. PRESENTACIÓN DEL SECTOR Y DE LA ENTIDAD	36
2.2. PRINCIPALES LOGROS	44
2.2.1. Creación e implementación del Sistema Distrital de Cuidado	44
2.2.2. Fortalecimiento y ampliación de los servicios para la prevención y atención a mujeres víctimas de violencias y acceso a la justicia	50
2.2.2.1. Fortalecimiento técnico y operativo de La Línea Púrpura Distrital “Mujeres que escuchan mujeres”	51
2.2.2.2. Integración de la Secretaría Distrital de la Mujer como AgenciaMuj con el Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo de Bogotá (C4).	53
2.2.2.3. Fortalecimiento de los componentes del Sistema de atención a casos de violencias (Sistema SOFIA) con más servicios, en más lugares y en más horarios	54
2.2.2.4. Garantizar el acceso a la Justicia a las Mujeres Víctimas.....	57
2.2.3. Generación de oportunidades para las mujeres	59
2.2.3.1. Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	59
2.2.3.2. Casa de Todas	59
2.2.3.3. Centros de Inclusión Digital	60
2.2.3.4. Emprendimiento y empleabilidad	61
2.2.4. Avance en la transversalización del enfoque de género en el Distrito Capital	62
2.4. RETOS Y RECOMENDACIONES	66
3. INFORME AVANCE PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO	68
Logro de ciudad 2. Reducir la pobreza monetaria, multidimensional y la feminización de la pobreza.	70
Logro de ciudad 3. Implementar el Sistema Distrital de Cuidado y la estrategia de transversalización y territorialización de los enfoques de género y diferencial para garantizar la igualdad de género, los derechos de las mujeres y el desarrollo de capacidades de la ciudadanía en el nivel distrital y local	73
Logro de ciudad 22. Reducir la aceptación cultural e institucional del machismo y las violencias contra las mujeres, y garantizar el acceso efectivo a la justicia.....	78
Conclusiones del Sector.....	83

1. DIAGNÓSTICO SECTOR MUJERES

En este diagnóstico del Sector Mujer en Bogotá se presenta el análisis de las principales problemáticas que afectan a las mujeres que habitan en la ciudad, en una línea de tiempo comprendida entre 2019 y 2023, acorde a las fuentes disponibles.

Los instrumentos estadísticos utilizados corresponden a fuentes oficiales tanto del Distrito como de la Nación, así como a instrumentos diseñados e implementados desde la entidad. Entre otros, se destacan las proyecciones de población y la información de pobreza del Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE, la Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH, la Encuesta Multipropósito-EM, la encuesta de línea de base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la encuesta de línea de base del Sistema Distrital de Cuidado y la caracterización de las personas que realizan actividades sexuales pagadas (estas tres últimas realizadas por la SDMujer entre 2021 y 2022), así como los registros administrativos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias y Forenses-INMLCF, el Sistema de Información Estadístico, Delincuencial, Contravencional y Operativo de la Policía Nacional-Siedco, la Fiscalía General de la Nación-FGN, la Secretaría Distrital de Salud y la Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación de Bogotá.

Las situaciones analizadas se enmarcan en los ocho derechos priorizados por la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital-PPMyEG, precedidas del contexto sociodemográfico y seguidas de un apartado dedicado a las condiciones, situaciones y posiciones de las personas que realizan actividades sexuales pagadas-ASP.

Asimismo, el eje transversal en este diagnóstico sectorial son las discriminaciones contra las mujeres, producto de la asimetría propia del sistema heteropatriarcal que ha afianzado las desigualdades socioeconómicas y culturales para las mujeres, enmarcándolas en la esfera de lo privado, por ejemplo.

Pese a los avances evidentes a partir de la segunda mitad del siglo XX en el mundo occidental, en particular por el ingreso de las mujeres al mercado laboral, muchas de las discriminaciones subsisten. Aspectos como la feminización de la pobreza, las brechas de género para acceder a dicho mercado, la feminización del trabajo doméstico y de cuidado remunerado y no remunerado, la feminización y subvaloración de la educación en áreas del conocimiento asociadas al cuidado y la pedagogía, entre otros, hacen a las mujeres más vulnerables a fenómenos como las violencias, la pobreza y la baja participación política. En tanto las sistémicas condiciones socioeconómicas y culturales no sufran transformaciones profundas, las problemáticas se mantendrán con oscilaciones o tímidos avances. El cierre de las

brechas de género en el mundo, según el *Informe global sobre la brecha de género de 2023*¹, tardará 131 años.

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

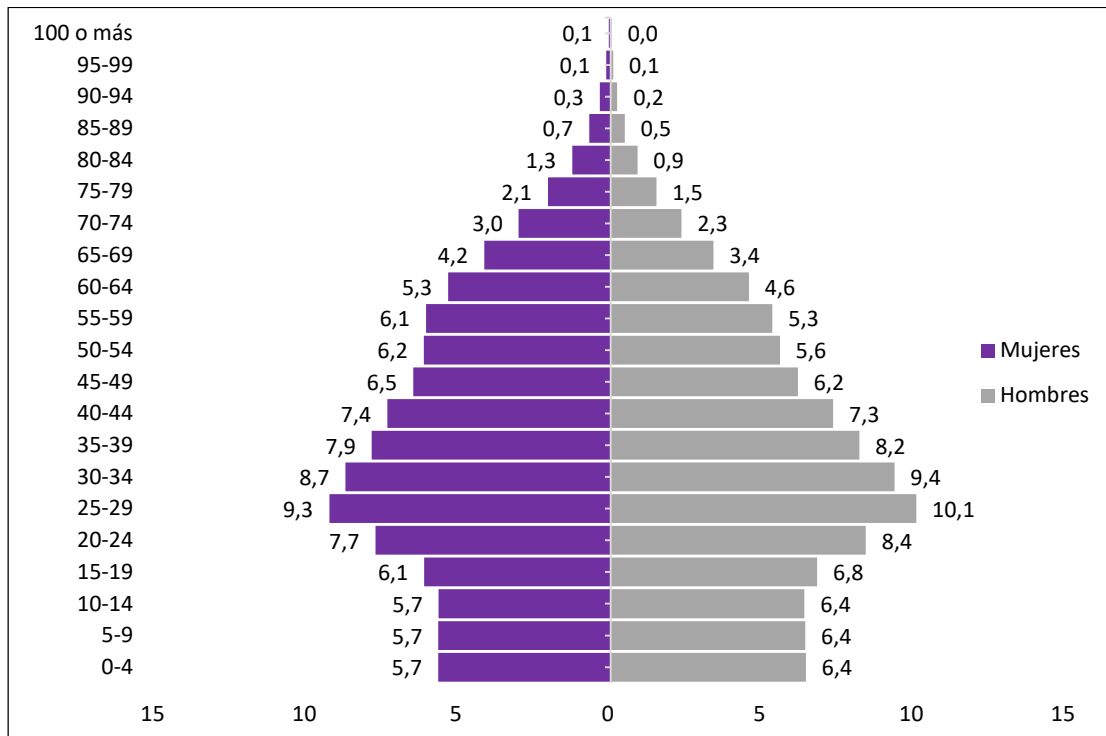
Estructura poblacional

Según las proyecciones de población del DANE y la Secretaría Distrital de Planeación, la población de Bogotá en el año 2023 asciende a 7.968.095 personas, de las cuales el 52,1% son mujeres. La distribución por edades de la población de la ciudad se muestra en la gráfica 1.

La pirámide poblacional para la ciudad tiene la forma de árbol porque en la base se mantiene igual entre 0 y 14 años, luego comienza a ensancharse para alcanzar su mayor expansión en el grupo de edad entre 25 y 29 años, rango a partir del cual se va adelgazando, en especial de los 70 años en adelante. Se puede afirmar que la pirámide de la ciudad es regresiva (más ancha en el centro que en la base), lo que evidencia la reducción del índice de natalidad y un proceso de envejecimiento de la población, en especial entre las mujeres. En la tabla 1 se muestran los principales hallazgos relacionados con la composición de la población por sexo y con la edad de las habitantes de la ciudad. La transición demográfica evidencia el desplazamiento que se da en la demanda de cuidado de personas, en especial de personas adultas mayores, como parte del proceso de envejecimiento poblacional, con la particularidad de que la mayor carga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado-TDCNR reposa en las mujeres.

Gráfica 1. Pirámide poblacional según sexo y porcentaje por grupo etario. Bogotá, 2023

¹ Foro Económico Mundial, 21 de junio de 2023. Consultado el 14 de septiembre de 2023 en https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR23_news_realease_ES.pdf.



Fuente: DANE-SDP, proyecciones de población (Censo 2018). Cálculos del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá-OMEG de la SDMujer.

Tabla 1. Información poblacional más relevante. Bogotá, 2023

Variable	Mujeres	Hombres
Población estimada	4.152.419	3.815.676
Composición porcentual	52,1%	47,9%
Índice de feminidad (cantidad de mujeres por cada 100 hombres)	109	-
Grupo etario a partir del cual predominan las mujeres	40 a 44 años	-
Menores de 30 años (del total de la población proyectada)	20,9%	21,3%
Mayores de 60 años (del total de la población proyectada)	8,9%	6,5%
Índice de envejecimiento por sexo (mayores de 60 años por cada 100 menores de 15 años del mismo sexo)	101	70

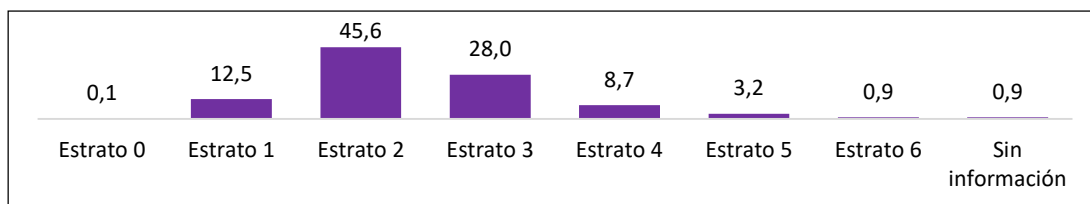
Fuente: DANE-SDP, proyecciones de población (Censo 2018). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Cuando se focaliza la población de personas cuidadoras, de acuerdo con la encuesta de línea de base del Sistema Distrital de Cuidado², se estima que esta asciende a 1.342.578 personas, de las cuales el 81,0% son mujeres. Entre ellas, el 3,5% corresponde a mujeres menores de 18 años, el 22,5% al grupo etario de 18 a 28, el 22,7% al de 29 a 39, el 32,1% al de 40 a 59 y el 19,2% al grupo de 60 años o más.

Al observar las cifras de las proyecciones de población 2023 por localidad, se encuentra que las localidades de Los Mártires, Teusaquillo, Usaquén, Antonio Nariño y Fontibón albergan las mayores proporciones de mujeres (superiores al 53%) con respecto a las de hombres y solo La Candelaria y Sumapaz tienen una cifra de mujeres por debajo del 50%.

Los resultados de la encuesta de línea de base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género³ muestran que el estrato socioeconómico que predomina entre las mujeres de 18 años en adelante es el estrato 2 (gráfica 2) y que la localidad con mayor proporción en los estratos 0 y 1 es Sumapaz (1,6% y 88,9%, respectivamente, del total en esa localidad), en el estrato 2 San Cristóbal (88,9%), en el 3 Los Mártires (98,7%), en el 4 Teusaquillo (39,9%), en el 5 Usaquén (23,0%) y en el 6 Chapinero (8,2%).

Gráfica 2. Porcentaje de mujeres mayores de edad por estrato socioeconómico (factura de energía eléctrica). Bogotá, 2021



Fuente: OMEG, SDMujer, 2021, encuesta de línea de base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Hogares y pobreza

Según la EM, entre 2011 y 2021 la proporción de mujeres jefas de hogar creció 12,9 p.p. en las zonas urbanas de Bogotá, al pasar del 33,0% al 45,9%. Ese crecimiento sostenido en el tiempo acerca a las mujeres, cada vez más, a representar la mitad o más de las personas que ejercen la jefatura de hogar. En las zonas rurales la cifra de 2021 es del

² Encuesta presencial aplicada por el OMEG mediante cuestionario estructurado a 24.762 personas mayores de 10 años en zonas urbanas y rurales, entre noviembre de 2021 y marzo de 2022, con un nivel de confianza del 95%.

³ A finales de 2021, a través del OMEG la SDMujer realizó una encuesta para el levantamiento de la línea de base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género para Bogotá, que buscó conocer las posiciones, las situaciones y las afectaciones de las mujeres en cuanto al goce efectivo de los ocho derechos priorizados en la PPM y EG. Se encuestaron 18.000 mujeres mayores de 18 años, con una muestra representativa en las 20 localidades (zonas rurales y urbanas) y un nivel de confianza del 95%.

30,4%. Por su parte, la línea de base de la PPMMyEG indica que en 2021 el 52,2% de las mujeres mayores de edad eran jefas de hogar.

i. Situaciones problemáticas

La pobreza afecta más a las mujeres que a los hombres, fenómeno que se profundizó a partir del año 2020 por los efectos de las medidas adoptadas durante la pandemia por Covid-19. Este comportamiento se acentúa cuando se trata de las mujeres jefas de hogar. Aunque en Bogotá los principales indicadores de pobreza han cedido con respecto a 2020, la brecha de género sigue presente.

ii. Información cuantitativa e indicadores

En la tabla 2 se muestran las cifras de la pobreza monetaria y la pobreza monetaria extrema, comparadas entre Colombia y su capital y entre sexos (Censo 2005)⁴. Pese a que Bogotá registra indicadores más bajos que los del país, es evidente que tanto la pobreza monetaria como la pobreza monetaria extrema tienen cifras de incidencia mayores para las mujeres. Aunque en Bogotá ambos indicadores han disminuido de 2020 a 2021, para la pobreza monetaria la brecha se mantiene alrededor de 1 p.p.; no obstante, la brecha de pobreza extrema sí muestra un cierre.

Tabla 2. Incidencia de la pobreza monetaria y de la pobreza monetaria extrema según sexo (marco 2005). Bogotá y total nacional, 2020-2021

Indicador (marco 2005)	Dominio	2020		2021	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Incidencia de la pobreza monetaria	Bogotá	40,6	39,5	36,3	35,3
	Total nacional.	43,4	41,7	40,3	38,2
Incidencia de la pobreza monetaria extrema	Bogotá	13,7	12,7	9,6	9,3
	Total nacional.	15,6	14,6	12,7	11,8

Fuente: DANE, anexos de pobreza monetaria (datos con base en el Censo 2005).
Fecha de consulta: 15-09-2023.

El concepto de pobreza se ha relacionado directamente con los ingresos, pero la pobreza es un fenómeno que incluye distintas dimensiones, por lo cual es pertinente mostrar el índice de pobreza multidimensional-IPM, además de las cifras de pobreza monetaria (tabla 3).

⁴ El 22 de septiembre de 2023 el DANE publicó las cifras de pobreza de 2022 emparejadas con las de 2021, con los cambios metodológicos por actualización del marco estadístico resultante del Censo 2018, pero sin desagregar por sexo, por lo cual no se informan los indicadores actualizados.

Tabla 3. Índice de pobreza multidimensional (IPM) según sexo (personas y jefaturas de hogar). Bogotá, 2019-2022

Año	Personas			Jefas(es) de hogar		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
2019	7,2	7,0	0,2	7,3	7,0	0,3
2020	7,7	7,4	0,3	9,8	6,0	3,8
2021	5,8	5,6	0,2	8,2	3,6	4,6
2022	3,5	4,2	-0,7	4,7	3,1	1,6

Fuente: DANE, anexo departamental del IPM (datos expandidos con proyecciones de población CNPV 2018). Fecha de consulta: 15-09-2023.

El comportamiento del IPM en Bogotá por sexo de las personas presenta un aumento en 2020 para ambos sexos, pero ese incremento es mayor para las mujeres. En 2021 el IPM disminuye, pero conserva igual comportamiento entre sexos. Sin embargo, en 2022 se observa un descenso pronunciado, en especial para las mujeres, por lo cual la brecha se invierte. Es de advertir que en Colombia el IPM de las mujeres es inferior al de los hombres en todos los años de la serie analizada. No obstante, cuando se observa el indicador por sexo de la persona jefa de hogar, es notorio que ellas fueron las más afectadas por causa de la pandemia en 2020. Si bien en 2022 el IPM disminuyó para jefas y jefes de hogar, la brecha persiste, aunque con oscilaciones.

En relación con la pobreza subjetiva, el 29,8% de las mujeres en Bogotá (EM 2021) se consideraban pobres (hombres: 25,7%). En 2017 la cifra era del 15,1% de las mujeres. En igual sentido, el 27,0% de las mujeres en la ciudad estimaban que sus ingresos no alcanzaban para cubrir los gastos mínimos (hombres: 20,5%), mientras el 17,3% consideraban que cubrían más de los gastos mínimos (hombres: 21,7%).

iii. Causas

Son las desigualdades socioeconómicas las que dan lugar a fenómenos como el de la pobreza. Cuando a ellas se suman las históricas y múltiples discriminaciones contra las mujeres, se comprende su mayor vulnerabilidad y, por tanto, las mayores dificultades para dejar de ser pobres.

iv. Efectos

La pobreza de las mujeres condiciona su independencia económica y la igualdad de oportunidades en distintos ámbitos, lo cual las expone a distintos tipos de violencia y a perturbaciones de su salud mental y física, así como les fija límites al ejercicio de sus derechos humanos, entre otras consecuencias. La feminización de la pobreza sitúa a las mujeres en un círculo vicioso de causas y efectos.

DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS

i. Situaciones problemáticas

Los casos de violencias fatales (asesinatos) con víctima mujer se mantienen desde 2019 y, entre estos casos, preocupan los de feminicidios. Por su parte, las violencias que viven las mujeres en la ciudad las convierten en las principales víctimas de violencia no fatal. Ellas constituyen la mayoría de las usuarias de los servicios de la SDMujer y, a pesar de las distintas campañas y estrategias que propugnan por la eliminación de todas las formas de violencia, los registros de las autoridades competentes muestran un comportamiento oscilante o al ascenso, según se trate del tipo de delito. No obstante, en paralelo se han realizado otras campañas que invitan a las víctimas a no guardar silencio y denunciar a sus agresores, lo cual influye en el comportamiento de las estadísticas. En tal sentido, parte del problema corresponde a las denominadas violencias invisibles, que son aquellas que se sufren en silencio y no se denuncian por diferentes razones. El reto sigue siendo el de aumentar la denuncia y disminuir el fenómeno de las violencias.

ii. Información cuantitativa e indicadores

Para el conocimiento de las cifras de violencias contra las mujeres en Bogotá correspondientes a los delitos de más alto impacto, la SDMujer se basa principalmente en dos fuentes externas: a) Siedco, que registra las denuncias recibidas por la Policía Metropolitana de Bogotá, y b) INMLCF, que deriva de las valoraciones medicolegales a solicitud de las autoridades competentes (violencias físicas)⁵.

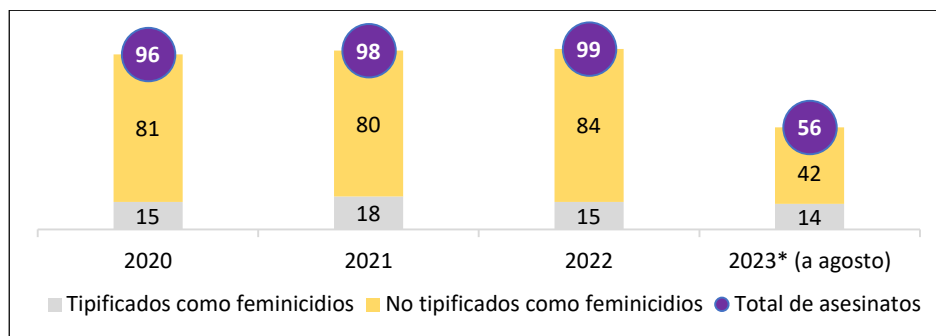
Asesinatos y feminicidios

De las 99 mujeres asesinadas en 2022, 15 casos fueron tipificados como feminicidios. En la gráfica 3 se muestra el número total de casos desde 2020 a agosto de 2023, desagregado si el delito fue tipificado o no como feminicidio. Se aclara que las cifras de feminicidios solo han sido reportadas por la FGN a partir de 2020, por lo que se excluye 2019 de la serie, año en el que se registraron 97 mujeres asesinadas (Siedco). Es de señalar que en 2022 el número de mujeres muertas de forma violenta corresponde al 9,6% del total de asesinatos en la ciudad. Por localidad, Bosa registró el mayor número de casos de feminicidio en 2022 (5), mientras que para el total de asesinatos fue Ciudad Bolívar (19). Por grupos etarios, la mayor cifra de feminicidios se

⁵ Durante 2023 la metodología de registro de los casos correspondientes a delitos de alto impacto (tanto de 2022 como de 2023) se está conciliando entre el Siedco y la FGN, en particular para los delitos sexuales y la violencia intrafamiliar. Por esta razón, los reportes mensuales de casos que envía la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia (con base en el Siedco) a la SDMujer han presentado intermitencias y omisiones (delitos sexuales) que impiden un análisis completo en una línea de tiempo. Dadas esas circunstancias, para este documento las violencias fatales se apoyan en el Siedco y las no fatales en el INMLCF.

encuentra en el grupo de 20 a 29 años y la de asesinatos de mujeres en general en el de 25 a 34 años.

Gráfica 3. Número total de casos de mujeres asesinadas y, entre ellos, los tipificados como feminicidios. Bogotá, 2020-2023 (agosto)



Fuente total de asesinatos: Reporte mensual a la SDMujer con el acumulado de delitos de más alto impacto con víctima mujer, elaborado por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia con base en el Siedco. Información al 31 de agosto de 2023. Fuente feminicidios: FGN en el marco del Grupo de Trabajo para la Atención de la Violencia contra las Mujeres y el Riesgo de Feminicidio. Corte de la información: 08-08-2023. Fecha de consulta: 11-09-2023. *Información preliminar sujeta a cambios por la fuente.

Frente al delito de feminicidio, en 2020 se creó el Grupo de Trabajo para la Atención de la Violencia contra las Mujeres y el Riesgo de Feminicidio en el Distrito Capital. Una de las labores de este grupo interinstitucional es realizar seguimiento a las mujeres valoradas y categorizadas por el INMLCF en riesgo de feminicidio, con el fin de prestarles el apoyo que necesiten para preservar su vida, de acuerdo con las competencias de cada entidad participante. En la tabla 4 se muestra la información desde 2020.

Tabla 4. Número de casos reportados por el INMLCF como de mujeres en riesgo de feminicidio, según grado de riesgo. Bogotá, 2020-2023 (a julio)

Riesgo	2020	2021	2022	2023* (a julio)
Extremo	583	564	620	321
Grave	341	348	380	120
Moderado	348	424	559	119
Variable	210	261	278	45

Fuente: INMLCF, en el marco del Grupo de Trabajo para la Atención de la Violencia contra las Mujeres y el Riesgo de Femicidio. Una misma mujer puede haber acudido al INMLCF dos o más veces. *Información preliminar sujeta a cambios por la fuente.
Fecha de consulta: 15-09-2023.

Violencias no fatales

En la tabla 5, se puede observar el número de valoraciones efectuadas por el INMLCF desde 2019 según el presunto delito o clase de violencia física y el sexo de la víctima.

Tabla 5. Número de exámenes medicolegales practicados según tipo de violencia no fatal y sexo de la víctima. Bogotá, 2019-2023 (a julio)

Tipo de violencia	2019		2020		2021		2022*		2023* (a julio)	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Presunto delito sexual	3792	654	2972	543	3647	537	4428	617	2008	306
Violencia de pareja	9936	2127	6839	1535	7067	1492	7596	1639	4481	1015
Violencia contra niñas, niños y adolescentes (VIF)	1783	1816	765	753	885	824	1058	1015	533	534
Violencia entre otros familiares (VIF)	2091	1141	1734	1062	1803	1119	1670	976	900	544
Violencia contra personas adultas mayores (VIF)	285	230	216	216	261	242	265	263	149	134
Violencia interpersonal	1813 8	8356	4936	1190 4	5479	1352 0	6451	1574 0	3793	9335

Fuente: INMLCF. Fecha de consulta: 15-09-2023. *Información preliminar sujeta a cambios. M: mujeres; H: hombres.

El 87,8% de las víctimas de presunto delito sexual en 2022 fueron mujeres y de ellas, el 80,8% corresponde a menores de edad (niñas y adolescentes). También las mayores proporciones de violencia de pareja (82,3%) y de violencia intrafamiliar (57,0%) fueron de mujeres en ese año, comportamiento similar al del resto de años de la serie.

Según el INMLCF, en 2022 y en relación con el escenario de la agresión, la vivienda de la mujer víctima es la que mayor número de casos presenta: 3 de cada 10 asesinatos, 7 de cada 10 delitos sexuales, 7 de cada 10 casos de violencia de pareja y 8 de cada 10 de VIF. La misma fuente reporta que las mujeres víctimas que estaban realizando trabajo doméstico y de cuidado no remunerado cuando fueron agredidas representan

el 14% de los casos de asesinato en Bogotá, el 22% de los de presunto delito sexual, el 21% de los de violencia de pareja y el 23% de los casos de VIF.

Finalmente, se listan algunas de las conclusiones sobre violencias contra las mujeres derivadas de los análisis de la línea base de la PPMYEG⁶ en los dos años precedentes a la encuesta:

- El 29% de las mujeres mayores de edad manifestaron haber sido víctimas de uno o más tipos de violencia durante los últimos dos años (2020 y 2021). De esa proporción, el 20% (177.255 casos inferidos) corresponde a violencia física. Al contrastar este número de casos con los registros de denunciados, quedan en evidencia las violencias invisibles o cifra oculta.
- Las mujeres de 18 a 28 años fueron las que más reportaron ser víctimas de violencia en comparación con otros grupos de edad.
- En los estratos 0, 1 y 2 se concentra la mayor cantidad de mujeres víctimas de violencias.
- Existe mayor riesgo de ser víctima de violencias si las mujeres se encuentran buscando trabajo, se dedican a oficios del hogar y, por último, tienen algún tipo de discapacidad.
- Solo el 5% de las manifestaciones de violencias física, económica y sexual se dan en ausencia de la violencia psicológica.
- Las mujeres más afectadas por el acoso sexual son las que se encuentran entre 18 y 28 años (47%). La actividad principal de las mujeres acosadas es estudiar (52%) y buscar trabajo (40%).
- Frente a la pregunta *¿Alguna vez alguien le ha prohibido trabajar?*, las mujeres de estratos 1, 2 y 3 son las que más declararon haber sido víctimas de violencia económica y patrimonial.

Con base en la misma fuente, se estableció que el 63,2% de las mujeres que alguna vez en su vida han sido víctimas de violencia física no denunciaron y, como principales razones para no hacerlo, señalan la vergüenza o humillación (22,4%) y porque no creen en la justicia (19,1%). Por su parte, el 80% de las mujeres que alguna vez han sido víctimas de violencia sexual no denunciaron por vergüenza o humillación (23,5%) o porque creen que pueden resolverlo solas (17,9%)⁷.

iii. Causas

Las violencias contra las mujeres giran primordialmente alrededor de las discriminaciones y las desigualdades entre mujeres y hombres, dados los roles impuestos

⁶ OMEG, SDMujer, 2022, Informe de resultados - Línea base de PPMYEG, disponible en <https://omeg.sdmujer.gov.co/>.

⁷ OMEG, SDMujer, 2022, PPMYEG - Línea de base - diagnósticos locales - Bogotá global, disponible en <https://omeg.sdmujer.gov.co/>.

por la sociedad heteropatriarcal, lo que conlleva una naturalización de las violencias en la esfera de lo privado, aunque también en el ámbito de lo público. La falta de autonomía económica y la pobreza son factores que propician dependencia de los agresores, agravada por los límites para vincularse al mercado laboral.

iv. Efectos

Las víctimas de violencias pueden verse más fácilmente sometidas a una espiral de violencias. Ese escalamiento, por razones socioculturales, puede ser vivido en silencio por miedo a denunciar o por desconocimiento y otras barreras para acceder a la justicia, que garantizan la impunidad para los victimarios. En tanto no desaparezcan las causas, los niveles de violencia se mantendrán.

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

i. Situaciones problemáticas

La participación de las mujeres en el mercado laboral continúa estando mediada principalmente por la división sexual del trabajo, entre otros aspectos socioculturales. Las brechas de género presentes en el mundo laboral se resumen en: a) menor tasa de participación de las mujeres; b) mayor tasa de desempleo de las mujeres; c) permanencia de la brecha salarial; d) discriminación por la maternidad y por la posibilidad de un embarazo; e) la segmentación vertical y horizontal por la menor participación en cargos de dirección, en especial en el sector privado (techos-muros de cristal o suelos pegajosos); f) feminización y subvaloración de ciertos sectores económicos y áreas del conocimiento que se relacionan con labores domésticas y de cuidado y g) mayor exposición al acoso sexual y laboral. A partir de 2020 y a raíz de las medidas adoptadas durante la pandemia, las mujeres y los hombres en Bogotá –y el mundo– tuvieron serias afectaciones en distintas dimensiones de sus vidas, incluida la laboral, que en mayor medida sufrieron las mujeres y, entre ellas, las más vulnerables por su condición socioeconómica.

ii. Información cuantitativa e indicadores

Los principales indicadores laborales se muestran en la tabla 6, de acuerdo con la más reciente información de la GEIH al momento de elaborar este documento.

Tabla 6. Principales indicadores laborales según sexo. Bogotá, trimestre móvil abril-junio 2019 a 2023

Periodo	Tasa global de participación TGP		Tasa de ocupación TO		Tasa de desempleo TD	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TM abr-jun 2019	64,9	78,0	57,2	71,1	11,7	8,9
TM abr-jun 2020	53,9	68,7	39,7	53,7	26,4	21,9
TM abr-jun 2021	60,3	76,6	48,6	64,3	19,5	16,1
TM abr-jun 2022	59,0	75,7	51,9	68,0	12,1	10,3
TM abr-jun 2023	60,7	77,0	54,5	69,3	10,2	10,0

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018 (nota de la fuente).

Aunque en el trimestre móvil abril-junio 2023, con respecto al de 2020, se han recuperado todos los indicadores de las mujeres (y de los hombres), la TGP y la TO no han alcanzado los niveles anteriores a la pandemia y, además, la brecha de género se ha profundizado: para la TGP, de 13,2 puntos porcentuales en el trimestre analizado de 2019 pasó a 16,2 p.p. en 2023 y, para la TO, pasó de 13,8 a 14,7 p.p. Comportamiento diferente muestra la TD del trimestre abril-junio de 2023 para las mujeres, que superó la de 2019 y, de forma similar, la brecha se ha cerrado al pasar de 2,8 p.p. en 2019 a 0,2 puntos en 2023.

Con base en la EM 2021, se calculó que la tasa de informalidad (TI) para las mujeres era del 40,0% (hombres: 40,8%) y, por localidad, las TI mayores están en Sumapaz (62,2%) y Usme (57,7%), en tanto las menores se encuentran en Teusaquillo (22,5%) y Chapinero (26,1%).

En lo que refiere a la brecha salarial, según la GEIH (marco 2018), entre 2021 y 2022 la brecha creció en contra de las mujeres 3 p.p. (tabla 7).

Tabla 7. Brecha de ingresos laborales. Bogotá, 2021-2022

Año	Ingresos laborales promedio		Brecha	Variación porcentual
	Mujeres	Hombres		
2021	2.002.442	2.228.582	-226.141	-10,1%
2022	2.165.372	2.490.434	-325.062	-13,1%

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) marco 2018. Cálculos del OMEG, SDMujer.

Otras cifras que contribuyen al análisis, basadas en la EM 2021, son las siguientes:

- Durante la semana anterior a la aplicación de la encuesta, las actividades principales que realizaron las mujeres durante la mayor parte de su tiempo fueron: trabajar, el 40,0%; realizar trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (en adelante TDCNR), el 31,8%; estudiar, el 15,9%, y buscar trabajo, el 6,9%. De acuerdo con los resultados a la misma pregunta de la línea base del Sidicu 2021-2022, el 68,2% de las personas cuidadoras realizaron TDCNR y el 11,3% buscaron trabajo.
-
- En el mismo sentido, las actividades no remuneradas realizadas por mujeres, además de la actividad principal, fueron en especial la de realizar oficios del hogar (82,0%), cuidar o atender a niñas y niños (18,5%) y la de cuidar a personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad (3,4%).
- Las proporciones de mujeres ocupadas por posición ocupacional son: obrera o empleada de empresa particular (57,5%), trabajadora independiente o por cuenta propia (25,6%), obrera o empleada del gobierno (6,1%), profesional independiente (5,9%), empleada doméstica (3,1%) y patrona o empleadora (1,1%). En relación con mediciones anteriores, las brechas con respecto a los hombres muestran un cierre, aunque se siguen apreciando niveles muy altos de desigualdad en la posición ocupacional de empleada(o) doméstica(o), con una brecha de 3 p.p.
-
- En Bogotá, 6 de cada 10 mujeres mayores de 15 años no cotizan a pensión (hombres, 5 de cada 10) y solo el 8,2% están pensionadas.

También se presentan algunas conclusiones de la línea base del Sistema Distrital de Cuidado 2021-2022 relacionadas con los tiempos de dedicación al TDCNR por las personas cuidadoras (exclusivas y no exclusivas): a) las mujeres cuidadoras exclusivas dedican en promedio 11 horas y 45 minutos diarios al TDCNR; b) los hombres no cuidadores exclusivos dedican en promedio 1 hora y 49 minutos diarios y c) las mujeres no cuidadoras exclusivas dedican 3 horas y 13 minutos, 8 horas y 32 minutos menos que las cuidadoras exclusivas.

De la misma manera, se destacan algunas conclusiones de la línea base de la PPMYEG 2021:

- A medida que el trabajo como ocupación principal disminuye, la dedicación a oficios del hogar crece.
-
- 7 de cada 10 mujeres empleadas no han tenido ascensos en su más reciente trabajo. La mitad de quienes manifiestan no haber obtenido un ascenso atribuyen este hecho a no tener oportunidades en el sitio donde trabajan y 1 de cada 10 a no contar con los estudios necesarios. Asimismo, 1 de cada 100 considera que no ha ascendido por su

condición de mujer. El 29,3% de las trabajadoras empleadas o independientes se han sentido discriminadas en algún proceso de selección por ser mujer.

- 9 de cada 10 mujeres que manifiestan ser independientes en Bogotá se dedicaban a un negocio o actividad por su cuenta. Entre ellas, el 91,0% reportan no ser propietarias de los productos que fabrican o comercializan o de los equipos profesionales o técnicos para la prestación de servicios. De las mujeres que se dedican a un negocio o actividad por su cuenta, el 78,8% reportan no tener personas que les ayuden.
- El 75,2% de las mujeres ocupadas trabajan entre 40 y 80 horas a la semana y el 22,2% menos de 40 horas. Entre las principales razones por las que trabajan menos de 40 horas semanales, el 45,2% de las trabajadoras afirman que es lo único que han conseguido, pero quieren trabajar más horas; el 23,6% que es la jornada que se ajusta a sus necesidades y el 13,5% porque deben realizar TDCNR.
- Al cumplir 40 años, las mujeres se desplazan 15 p.p. hacia la dedicación principal de oficios del hogar (40%), en comparación con el rango de edad de 29 a 39 años (25%); en las mayores de 60 años llega al 68%.
- Sobre acoso laboral, el 8,3% las mujeres empleadas manifiestan haber recibido reiteradas expresiones humillantes o discriminatorias, el 3,4% han recibido reiteradas amenazas de despido injustificado, el 2,4% han tenido exigencias de trabajar en horarios adicionales y el 1,9% han sufrido reiteradas exposiciones públicas de hechos de su intimidad. Entre quienes respondieron que sí han sido acosadas, el 50,2% consideran que el acoso laboral se da por ser mujer. Sobre acoso sexual, 1 de cada 4 mujeres que trabajan ha sufrido alguno.
- El 65,9% de las trabajadoras consideran que sus ingresos son un poco menos o mucho menos de lo que deberían ser.
- Solo el 36% de las mujeres que trabajan lo hacen en actividades relacionadas con lo que estudiaron y, de esa proporción, el 25% corresponde a mujeres en el estrato 2 y el 68% a quienes están en estratos 5 y 6.
- El 85% de las mujeres independientes no profesionales no cotizan a pensión, en tanto entre las profesionales independientes la cifra es del 49%.

iii. Causas

Las discriminaciones presentes en la sociedad llevan a una menor participación de las mujeres en el mercado laboral y, cuando se encuentran trabajando, lo hacen en condiciones de desigualdad. Los roles tradicionales de género y los estereotipos contribuyen a profundizar estas desigualdades y desplazan su fuerza de trabajo hacia el TDCNR.

iv. Efectos

La prolongación de las brechas de género en el trabajo trae consigo más dependencia económica y mayor pobreza de las mujeres. La falta de ingresos propios o menores a los de los hombres las exponen a violencias y subvaloraciones, conllevando a tener las cargas más altas de TDCNR, entre otros. La permanencia de las desigualdades laborales no permite un crecimiento económico más acelerado.

DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

i. Situaciones problemáticas

La acción afirmativa más importante para aumentar el número de mujeres elegidas en las corporaciones públicas muestra un evidente desgaste que se materializa en el estancamiento o en algunos avances, pero lejanos a la paridad, con excepción del número de mujeres elegidas por Bogotá a la Cámara de Representantes, que excedió la paridad para el periodo 2022-2026. En el Distrito Capital, las instancias más rezagadas con respecto a la paridad de género son las Juntas Administradoras Locales-JAL. También se destaca que las mujeres votan más que los hombres: ellas son las mayores electoras, pero no las más elegidas. Con respecto a la presencia de mujeres en instancias de participación ciudadana y en organizaciones sociales, las proporciones dan cuenta de unos bajos niveles, con algunas excepciones. Por otra parte, pese a que las mujeres han alcanzado e incluso rebasado la paridad en los cargos decisorios en la Administración distrital, la deuda persiste con respecto al número de alcaldesas locales.

ii. Información cuantitativa e indicadores

Participación política

La Ley 1475 de 2011 “*Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones*”, garantiza que al menos el 30% de las personas inscritas en listas a corporaciones públicas deben ser mujeres. A pesar de que la Ley se cumple en términos generales, el número de elegidas durante su vigencia ha sido inferior al número de inscritas en las listas a diferentes corporaciones. En el Congreso de la República, entre el periodo 2018-2022 y el periodo 2022-2026, el número de curules de mujeres elegidas al Senado aumentó de 23 a 31 (de 102 curules); a la Cámara de Representantes de 31 a 49 (de 165 curules) y a la Cámara de Representantes Bogotá de 5 a 10 (de 18 curules), como se muestra en la tabla 8.

Tabla 8. Porcentaje de mujeres elegidas al Congreso de la República, periodos de 2014 a 2026

Instancia	2014-2018	2018-2022	2022-2026
Senado de la República	22,6	22,6	30,4
Cámara de Representantes (todas las circunscripciones)	19,9	18,7	29,7
Cámara de Representantes Bogotá	38,9	27,8	55,6

Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil. Resultados de preconteos con más del 99% de los votos.

Con respecto a los escenarios locales (tabla 9), en comparación con el periodo 2016-2019, en 2020-2023 el número de concejalas electas aumentó de 8 a 15 y el número de edilesas aumentó de 41 a 48, aunque no alcanzó la cifra del periodo 2012-2015. Para las JAL 2020-2023, 8 localidades aumentaron la participación de mujeres, 7 la mantuvieron y 5 la disminuyeron. Entre aquellas que incrementaron su número de edilesas, se destaca Teusaquillo, que eligió a 7 mujeres de las 9 personas que integran esa JAL; por el contrario, Bosa repitió la total ausencia de mujeres, en tanto Los Mártires y Usme bajaron a cero elegidas.

Tabla 9. Porcentaje de mujeres elegidas al Concejo y las Juntas Administradoras Locales, periodos de 2012-2015 a 2020-2023

Instancia	2012-2015	2016-2019	2020-2023
Concejo de Bogotá	20,0	17,8	31,3
Juntas Administradoras Locales	27,7	22,3	26,1

Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil. Resultados de preconteos con más del 99% de los votos.

Participación ciudadana

La Secretaría Distrital de la Mujer elaboró en 2021 una presentación titulada *Diagnóstico de paridad en instancias de participación local del Distrito*, con las siguientes conclusiones:

- Los escenarios locales de participación ciudadana más masculinizados en su número de miembros eran los Consejos Locales de Deportes y Recreación, los Comités Locales de Libertad Religiosa, las Asociaciones de Juntas de Acción Comunal y las Plataformas de Juventud.
- Las instancias en las que había más presencia de mujeres eran las que reproducían el rol de género, como los Comités Operativos Locales de Familia, los Comités Operativos de Infancia y Adolescencia y los Comités de Seguridad Alimentaria.
- Las instancias más paritarias eran los Consejos Locales de Planeación, los Consejos Locales de Propiedad Horizontal y los Consejos de Arte, Cultura y Patrimonio.

En el mismo sentido, de acuerdo con la EM 2021, el 92,0% de las mujeres jefas de hogar (hombres jefes: 91,6%) no pertenecían a ninguna organización social, cultural, política, religiosa, productiva o gremial. Mientras la proporción más alta de jefas mujeres que sí estaban vinculadas a alguna corresponde a una organización religiosa, fe o grupo de oración, con el 5,0%, su pertenencia a un grupo o partido político apenas llegaba al 0,1%.

Otros aspectos complementarios

- Entre la población cuidadora, 1 de cada 3 personas no decide de forma autónoma sobre su participación en actividades políticas, culturales o de formación. Con la pareja u otro miembro del hogar decide el 21,8% y, la decisión la toma la pareja u otro miembro del hogar, el 4,2%.
- También puede relacionarse con el derecho al trabajo, la participación en cargos decisorios se presenta en este capítulo ya que se analiza la participación de mujeres al frente de las Alcaldías Locales. De conformidad con el más reciente informe de cumplimiento del Acuerdo 623 de 2015 "*Por el cual se garantiza la participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración distrital*", la proporción de mujeres en cargos decisorios en la Administración bogotana (libre nombramiento y remoción, sin organismos de control) pasó del 47,6% en 2015 al 49,7% en 2019 y al 51,8% en 2022.
- Aunque se ha superado la paridad, al desagregar el sector central entre entidades y Alcaldías Locales, como lo ordena el Acuerdo, en estas últimas se halla que del 35,3% en 2015 se retrocedió al 25,0% en 2019 y se situó en el 33,3% en 2022. Al respecto, hay que recordar que las alcaldesas y los alcaldes locales son nombradas(os) de ternas elegidas por las JAL, en cuya composición no media la voluntad del Ejecutivo.

iii. Causas

Son varias las razones por las cuales las mujeres no ejercen plenamente su derecho a la participación, aunque todas convergen en los roles de género. La carga de TDCNR puede ser el principal factor, al que se suma la ausencia de empoderamiento (falta de confianza en sí mismas y subvaloración propia por timidez o miedo). De igual forma, influye el desinterés por los asuntos públicos debido en parte a la falta de formación ciudadana y de formación de liderazgos, así como la dependencia de otras personas en la toma de decisiones.

En particular para la baja participación en política, también influye la negativa sistemática del Congreso de la República, mayoritariamente masculino, a modificar la Ley 1475 de 2011 para salir del 30% de las candidaturas a corporaciones públicas y dar

el salto a la paridad en condiciones de equidad, como la no relegación de las mujeres a los últimos lugares de las listas, tanto cerradas como abiertas, a manera de “relleno”.

iv. Efectos

Las situaciones problemáticas subsistirán mientras no se superen las causas. Así, los escenarios políticos y ciudadanos seguirán siendo dominados por los hombres dada la falta de reconocimiento de los liderazgos femeninos y de las formas de gestión de las mujeres. Esta circunstancia ha cedido el paso a que entre algunas mujeres hayan surgido formas patriarcales de ejercicio del poder, basadas en la subordinación, como la única salida para garantizar su participación en un medio masculino, pero repitiendo las conductas machistas.

DERECHO A LA SALUD PLENA

i. Situaciones problemáticas

Las diferencias entre las mujeres y los hombres se extienden a las físicas, naturalmente, y a las emocionales y, por tanto, al estado de su salud. Aunque los niveles de afiliación al sistema de salud son altos y similares entre sexos, persisten las discriminaciones en la atención marcadas por la posición socioeconómica, así como por edad, raza, orientación sexual, identidad de género y otras condiciones de vulnerabilidad. Por otro lado, en el estado de la salud influyen factores culturales asociados al estilo de vida de mujeres y hombres, que son distintos por los estereotipos de género, lo cual se expresa, por ejemplo, en la esperanza de vida superior para las mujeres. Por estos hábitos disímiles, ellas sufren más o menos enfermedades físicas y mentales en relación con ellos y no se observa esa comprensión diferenciada en las atenciones a las mujeres; además, ellas podrían prevenir ciertas enfermedades propias de la mujer si recurrieran con mayor frecuencia a los exámenes de detección temprana.

ii. Información cuantitativa e indicadores

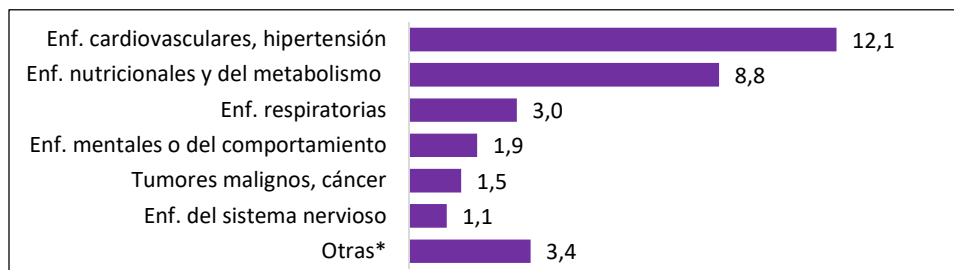
Afiliación

En relación con la afiliación al sistema de salud, con base en la EM 2021 y en la línea base del Sistema Distrital de Cuidado 2021-2022, se observa que: a) el 92,2% de las mujeres (hombres: 90,5%) se encuentran afiliadas, en tanto entre las mujeres cuidadoras la proporción es del 85,7%; b) el 76,1% de las afiliadas se encuentran en el régimen contributivo (hombres: 76,7%). Entre las mujeres cuidadoras, la cifra es del 57,1%; c) el 21,5% están afiliadas al régimen subsidiado (hombres: 20,3%), mientras que para las mujeres cuidadoras la proporción es del 42,1%.

Morbilidad y mortalidad

¿De qué se enferman las mujeres en Bogotá? En la gráfica 4 se resumen las principales dolencias y se observa una mayor incidencia de varias de las enfermedades en relación con las cifras de los hombres, con las siguientes brechas más amplias: enfermedades cardiovasculares, hipertensión (3,9 p.p. más para las mujeres), enfermedades nutricionales y del metabolismo (4,5 p.p. más), enfermedades mentales o del comportamiento (0,5 p.p. más) y tumores malignos, cáncer (0,8 p.p. más). Al enfocar a las mujeres cuidadoras, también se encuentra que la mayor incidencia es la de enfermedades cardiovasculares (15,9%), pero en segundo lugar están las óseas (11,8%), seguidas por las digestivas (8,1%).

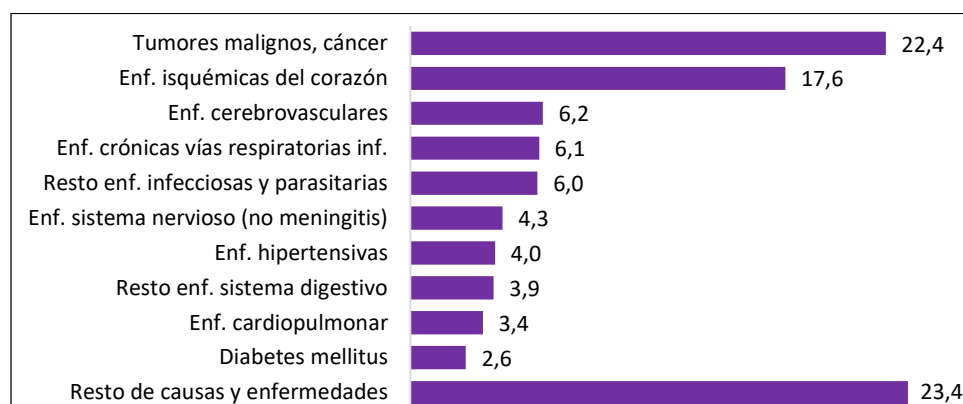
Gráfica 4. Porcentaje de mujeres según enfermedades diagnosticadas (todas las edades). Bogotá, 2021



Fuente: DANE-SDP, Encuesta Multipropósito 2021. *Otras: Malformaciones congénitas (0,7%), enfermedades infecciosas (0,6%), afecciones relacionadas con el embarazo, parto (0,6%), enfermedades bucales (0,5%), lesiones por accidentes (1,0%).

¿De qué se mueren las mujeres en Bogotá? En la gráfica 5 se observan las causas más frecuentes y se halla que: a) de la totalidad de muertes de mujeres por cáncer, el 14,1% corresponde al de mama y el 9,7% al de útero, incluido el de cuello uterino, y b) aunque las dos principales causas de muerte entre los hombres son las mismas que para las mujeres, la brecha para el cáncer es mayor entre ellas en 3,3 p.p. y para las enfermedades del corazón en 1,4 p.p. Mientras la tercera causa de las mujeres es por enfermedades cerebrovasculares (brecha de 1,7 p.p. más), entre los hombres es la de enfermedades infecciosas (brecha de 2,0 p.p. menos para mujeres).

Gráfica 5. Porcentaje de mujeres fallecidas según principales causas de muerte. Bogotá, 2022



Fuente: DANE, Estadísticas Vitales 2022, preliminares (lista de causas agrupadas 6/67 CIE-10 OPS).

Otro indicador importante es la razón de mortalidad materna-RMM por cada 100.000 personas nacidas vivas-NV. De acuerdo con SaluData, la RMM pasó de 24,7 en 2019 a 31,5 en 2020, a 68,9 en 2021 y a 32,4 en 2022 (cifra preliminar). Según la fuente, en Bogotá la tendencia a la baja de la RMM en la última década se afectó por la pandemia y, aunque en 2022 el número de muertes maternas fue igual al de 2019 (21), la razón es mayor debido a las variaciones en el denominador, ya que el número de NV tiende a disminuir cada año (85.074 en 2019 vs. 64.730 en 2022).

Salud mental

Según la línea base de la PPMYEG 2021, en la última semana las mujeres habían experimentado algunas sensaciones o síntomas negativos, en las proporciones que se muestran en la tabla 10, y que pueden influir en su estado de salud mental. También es pertinente indicar que, de conformidad con la EM 2021, en los últimos 30 días el 1,4% de las mujeres tuvieron consulta de Psicología o Psiquiatría (hombres: 1,0%).

Tabla 10. Porcentaje de mujeres mayores de edad según si han tenido en la última semana algún sentimiento o síntoma o sensación negativa

Sentimiento-síntoma-sensación	Sí
Cansancio	60,3
Preocupación o nerviosismo	45,9
Dolores de cabeza o estomacales	43,7
Tristeza	38,9
Dificultades para dormir	33,6
Irritabilidad	32,8
Soledad	28,2
Taquicardia a pesar de no haber realizado ningún esfuerzo físico	14,7

Sentimiento-síntoma-sensación	Sí
Imposibilidad para tener sentimientos positivos	11,2

Fuente: OMEG, SDMujer, 2021, encuesta de línea de base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Indicadores adicionales

- Aunque en Bogotá el 96,4% de las mujeres mayores de edad conocen que existe la citología, solo el 62,4% se la realizaron en el último año (línea base de la PPMYEG 2021). Entre quienes no se la practicaron, el 18,1% argumenta que fue por falta de tiempo y el 16,8% por descuido o pereza. A mayor estrato socioeconómico, más altas son las proporciones de mujeres que se practicaron la citología (57% en los estratos 0 y 1 y 73% en los estratos 5 y 6).
- El 89,8% de las mayores de edad conocen que existe la mamografía, pero solo el 46,4% se la hicieron en el último año (línea base de la PPMYEG 2021). Entre aquellas que no se la realizaron, el 40,0% reporta que no se la han ordenado, el 13,3% manifiestan que fue por falta de tiempo y el 10,8% por descuido o pereza. A mayor estrato socioeconómico, mayores son las proporciones de mujeres que se practicaron la mamografía (38% en los estratos 0 y 1 y 71% en los estratos 5 y 6). Asimismo, el 92,9% de las mujeres en Bogotá no se realizaron la prueba de VIH-SIDA en el último año (EM 2021).
- El 1,7% de las mujeres de 18 años o más han solicitado a una entidad de salud una interrupción voluntaria del embarazo (IVE) alguna vez en Bogotá (línea base de la PPMYEG 2021).
- De acuerdo con SaluData, la tasa específica de fecundidad (TEF) por cada 1.000 NV para las niñas de 10 a 14 años pasó de 0,8 en 2019 a 0,6 en 2022 (preliminar). Por su parte, la TEF para adolescentes de 15 a 19 años pasó de 34,4 en 2019 a 21,9 en 2022 (preliminar). Ambas TEF muestran una tendencia a la baja.

iii. Causas

Los cuerpos de las mujeres y de los hombres tienen diferencias que son raramente consideradas en los avances de la medicina y en los servicios médicos. En estos últimos, se presentan barreras para acceder a atención de calidad, debido a varios tipos de discriminaciones según las condiciones socioeconómicas, entre otras, por lo cual las mujeres más vulnerables se ven fácilmente expuestas a sufrir el deterioro de su salud integral. A ello se suman hábitos no saludables como la falta de ejercicio físico y la no práctica anual de exámenes de detección temprana.

iv. Efectos

Permanencia de la morbilidad y la mortalidad de las mujeres por enfermedades. Sin procesos de formación del personal de atención en los servicios médicos, se prolongarán la falta de comprensión de las diferencias en la salud de mujeres y hombres, las discriminaciones y algunas violencias de que son objeto las pacientes.

DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD

i. Situaciones problemáticas

A pesar de que las mujeres en Bogotá tienen más educación que los hombres, en Bogotá la brecha de género con mayor peso se da en todos los niveles de la educación superior, por una segmentación horizontal en las áreas del conocimiento según se reputan como feminizadas o masculinizadas, por su vinculación a la división sexual del trabajo. Además, en la cúspide de la jerarquía de niveles de formación la tendencia de más mujeres graduadas que hombres se invierte. Por otro lado, en los primeros niveles de educación, las brechas se observan en las razones para no estudiar, que también se relacionan con los roles de género impuestos. Asimismo, las mujeres cuidadoras sin ingresos tienen menos educación que las mujeres y los hombres en general.

ii. Información cuantitativa e indicadores

El 26,8% de las mujeres de 5 años o más en Bogotá estudian (hombres: 24,3%). De ellas, 7 de cada 10 están matriculadas entre los niveles de preescolar y básica media y 3 de cada 10 en niveles de la educación superior (pre y posgrados). En relación con las proporciones de los hombres no hay mayores brechas, pero ellas los rebasan en los niveles técnico (1,5 p.p.), tecnológico (0,2 p.p.), universitario (0,3 p.p.) y especialización (0,5 p.p.), pero no en los de maestría (-0,1 p.p.) y doctorado (-0,1 p.p.). Por otro lado, en la tabla 11 se muestran las proporciones por sexo de las personas de acuerdo con su nivel de formación más alto (EM 2021) y se adiciona una columna con las mismas variables para las mujeres cuidadoras que carecen de ingresos (línea base del Sistema Distrital de Cuidado 2021 -2022).

Tabla 11. Porcentaje de personas y de mujeres cuidadoras sin ingresos por nivel educativo más alto alcanzado. Bogotá, 2021

Nivel educativo alcanzado	Mujeres (EM)	Hombres (EM)	Mujeres cuidadoras sin ingresos (línea base del Sidicu)
Ninguno o preescolar	2,1	1,9	3,0
Básica primaria	16,0	14,5	22,3
Básica secundaria o media	39,7	43,9	53,0
Técnico o tecnológico	16,0	13,8	13,5
Universitario	19,4	19,2	7,8

Nivel educativo alcanzado	Mujeres (EM)	Hombres (EM)	Mujeres cuidadoras sin ingresos (línea base del Sidicu)
Posgrado	0,2	0,2	ND

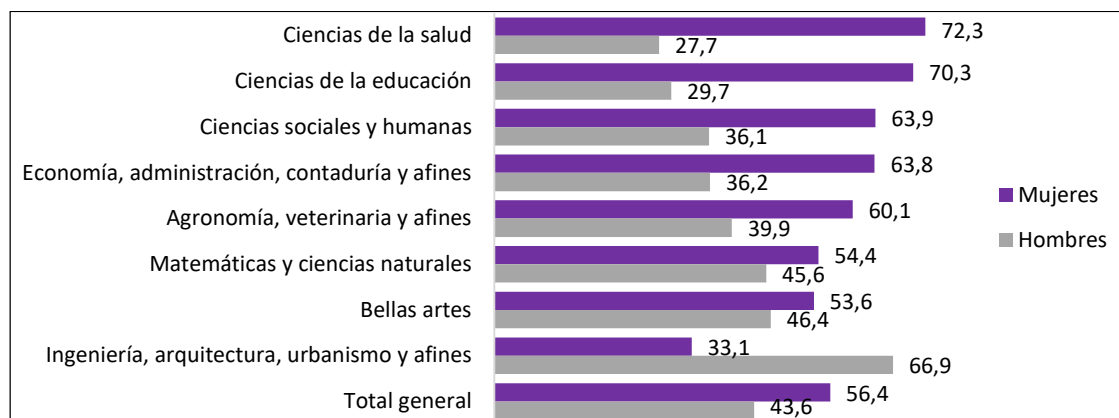
Fuente: Para mujeres y hombres en general, DANE-SDP, Encuesta Multipropósito 2021. Para cuidadoras, OMEG, SDMujer, 2021, encuesta de línea de base del Sistema Distrital de Cuidado.

Entre las personas de 5 a 34 años que no estudian, las dos primeras razones de mujeres y hombres para no hacerlo son los costos educativos elevados o la falta de dinero y la necesidad de trabajar o buscar trabajo, en proporciones que oscilan alrededor del 30% para cada razón (EM 2021). No obstante, la brecha de género que llama la atención es la que corresponde al deber de encargarse del TDCNR, con 6,1 p.p. (mujeres: 6,7% y hombres 0,6%). También se registra una brecha de 2,8 p.p. para la razón de casarse o formar pareja (mujeres: 5,6% y hombres 2,8%).

En la gráfica 6 se observan las proporciones en Bogotá de personas graduadas en 2022 en pregrados de la educación superior y que dejan en evidencia la segmentación horizontal⁸ según el área de conocimiento. Aunque ellas se gradúan en mayor número (78.161 vs. 60.470 hombres en 2022 en Bogotá), lo hacen en carreras que se relacionan con oficios de cuidado de otras personas o con la educación o con otras áreas que no se califican como "ciencias duras". En todas las disciplinas, ellas se graduaron en mayores proporciones, excepto en ingenierías, arquitectura, urbanismo y afines. Este comportamiento por disciplina se repite en los niveles de posgrado (especialización, maestría y doctorado), salvo en matemáticas y ciencias naturales. También en las especializaciones (59,9% de mujeres) y en las maestrías (52,3%) se graduaron más mujeres que hombres, mas no así en los doctorados (40,3%).

Gráfica 6. Porcentaje de títulos otorgados en los niveles de pregrado* según área de formación y sexo. Bogotá, 2022

⁸ Distribución de mujeres y hombres en un escenario aparentemente horizontal pero sesgado por algún factor, en este caso los roles tradicionales de género.



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Observatorio Laboral para la Educación.
Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2023. Cálculos del OMEG, SDMujer. *Niveles universitario, técnico y tecnológico.

iii. Causas

Los estereotipos de género en el hogar siguen influyendo en la formación de niñas y niños y, por ende, en las principales características de la educación formal, que están determinadas por la histórica discriminación de las mujeres que las relega a labores que tienen que ver con el cuidado de otras personas y con la administración del hogar. Este hecho, a su vez, se expresa en el tipo de carreras u oficios que ellas escogen y que dan lugar a la feminización del conocimiento, así como a más abandono escolar de ellas para realizar TDCNR.

iv. Efectos

La feminización del conocimiento en campos asociados al tradicional rol de las mujeres tiene consecuencias en su posición en el mercado laboral, que en parte explica el fenómeno de la brecha salarial, ya que ellas se ubican en sectores subvalorados social y económicamente por la jerarquización de los saberes. Las ingenierías, las ciencias y las tecnologías son esenciales en el desarrollo socioeconómico, pero su masculinización deja rezagadas a las mujeres y desplazadas principalmente a los sectores de salud, educación, ciencia sociales y administración, cuando no al TDCNR de forma exclusiva.

DERECHO A LA PAZ Y CONVIVENCIA CON EQUIDAD DE GÉNERO

i. Situaciones problemáticas

El número de mujeres víctimas del conflicto armado es superior al de los hombres, en Bogotá y en todo el país, por lo que las condiciones de vulnerabilidad de esta población son más sentidas por ellas.

ii. Información cuantitativa e indicadores

El Observatorio Distrital de Víctimas del Conflicto Armado de la Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación, con base en el Registro Único de Víctimas-RUV al 31 de diciembre de 2022, le reportó en abril de 2023 a la SDMujer que:

- De las 348.884 víctimas del conflicto que viven en Bogotá, el 51,7% corresponde a mujeres. La cifra más alta de mujeres víctimas está en Kennedy (20.298), seguida de Ciudad Bolívar (19.398).
- El 23,5% de las mujeres víctimas se encuentran en el ciclo vital de juventud (entre 18 y 28 años) y el 48,1% en la adultez (entre 29 y 60 años).
- El 8,8% de ellas se reconocen como negra-afrocolombiana, el 4,8% como indígena y el 85,9% no se reconocen en alguna etnia.
- El 4,5% registran algún tipo de discapacidad.
- Entre los hechos victimizantes que afectan a esta población de mujeres ubicadas en Bogotá, el 77,4% corresponde a desplazamiento forzado y el 8,9% a homicidio.
- De los 247.241 hechos victimizantes que afectan a las mujeres, 2.349 son delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado, que son categorizados como delitos de lesa humanidad.

Según la EM 2021, el 4,9% de las mujeres dijeron que ellas o algún miembro de su hogar han sido víctimas del conflicto entre 1985 y 2021. Esta proporción en Sumapaz es del 35,8% y en Antonio Nariño del 10,3%, las dos más elevadas entre las localidades. Por su parte, el DANE informa⁹ que, en Colombia, “En 2021, la tasa de incidencia de pobreza de la población víctima del conflicto para hombres es 48,0% y para mujeres es 51,8%, una diferencia de 3,8 p.p. Sin embargo, la brecha (...) entre mujeres víctimas y el promedio nacional de mujeres fue de 11,5 p.p.”

iii. Causas

La violencia en Colombia por décadas, protagonizada por grupos armados ilegales y por las fuerzas armadas del Estado, han dejado en su guerra fratricida miles de personas muertas y millones de víctimas de despojo y desplazamiento forzado. Aunque Bogotá no ha sido escenario principal de los conflictos armados, sí es receptora de una parte de la población de víctimas, que despojadas y lanzadas al desplazamiento han llegado a la ciudad en condiciones de especial fragilidad. Por constituir la mayoría de las víctimas, son las mujeres las más afectadas.

iv. Efectos

Las mujeres víctimas del conflicto, en particular las desplazadas a la ciudad, están más expuestas a la pobreza y a diversas discriminaciones como consecuencia de su condición. A las tragedias y pérdidas que han vivido en sus territorios originarios y que traen en la memoria con sus consiguientes traumas y dolores, se añade el entorno hostil al que llegan.

⁹ DANE, junio de 2022, comunicado de prensa, Pobreza monetaria 2021 - Enfoque diferencial. Consultado el 21 de septiembre de 2023.

DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

i. Situaciones problemáticas

La dinámica de las culturas sitúa a la humanidad en nuevos contextos, signados en la actualidad por las tecnologías de la información y la comunicación-TIC, pero el acceso a las TIC ha sido más difícil para las mujeres, por razones como su mayor permanencia en el hogar realizando labores domésticas y de cuidado y la segmentación horizontal en la educación. También el TDCNR las limita en el disfrute de actividades deportivas y recreativas y produce brechas desfavorables de género. Son necesarias las transformaciones culturales profundas porque estas se convierten en el eje para el ejercicio en equidad y condiciones de igualdad de otros derechos de las mujeres.

ii. Información cuantitativa e indicadores

Los resultados de la EM 2021 revelan que el 21,5% de las mujeres jefas de hogar no tienen conexión a internet en la vivienda (hombres: 19,2%). Entre las principales razones para no usar internet, 5 de cada 10 de las mujeres señalan que es porque no lo conocen o no saben usarlo (hombres: 4 de cada 10) y 2 de cada 10 por falta de interés o porque no lo necesitan. El 72,6% de las mujeres y el 74,9% de los hombres que sí usan internet se conectan todos los días. De acuerdo con la línea base del Sidicu 2021-2022, el 24,2% de las mujeres cuidadoras no tienen conexión a internet ni fijo ni móvil.

En relación con la práctica deportiva (EM 2021), las proporciones de mujeres según la frecuencia con la que practicaron deporte en los últimos 30 días son: 3 o más veces por semana, el 16,2% (hombres: 22,6%); 1 a 2 veces por semana, el 19,0% (hombres: 23,6%); menos de una vez a la semana, el 11,4% (hombres: 11,6%), y no practicó deporte ni tuvo actividad física en el mes, el 53,4% (hombres: 42,2%). En San Cristóbal (61,5%) y Usme (58,4%) se hallan las cifras más elevadas de mujeres que no tuvieron actividad física en el mes, mientras en Teusaquillo (31,0%) y Chapinero (29,8%) se registran las proporciones más altas de aquellas que sí practicaron deporte 3 o más veces por semana. El 40,0% de las mujeres en Bogotá indican que no realizaron actividad física porque no tuvieron tiempo.

En Bogotá, 6 de cada 10 mujeres mayores de edad nunca o raramente asisten a un evento cultural y, de ellas, el 34,2% dicen que no lo han hecho porque no tienen tiempo, el 31,7% porque es muy costoso, el 28,5% porque no les gusta y el 6,9% porque deben cuidar a su familia, entre otras razones. En igual sentido, 4 de cada 10 mujeres nunca o raramente asisten a un evento deportivo, parque recreativo o parque temático, por motivos y en proporciones similares al de asistencia a eventos culturales (línea base de la PPMYEG 2021).

Los niveles de acuerdo con ciertas frases también reflejan cómo pueden reproducirse los estereotipos de género: el 13,3% de las mujeres mayores de edad están totalmente de acuerdo o de acuerdo con la frase “El deber de un hombre es ganar dinero, el deber de la mujer es cuidar del hogar y la familia”; el 35,5% con la frase “Las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres” y el 38,3% con la frase “Los hombres son dominantes mientras que las mujeres son más conciliadoras” (línea base de la PPMYEG). En la misma vía, se indagó quién preparaba los alimentos en el hogar y el resultado fue: solo mujeres, el 70,4%; mujeres y hombres, el 29,4% y solo hombres, el 0,3%.

iii. Causas

El acceso a las diferentes expresiones culturales ha estado determinado, entre otros factores, por el sexo de las personas y por sus condiciones sociales y económicas. Son los estereotipos de género los que en buena medida contribuyen a perpetuar la cultura patriarcal, que se expresa en que las mujeres accedan menos que los hombres a las actividades físicas y a las recreativas, así como a las TIC, porque su escasez de tiempo libre, dadas las mayores cargas de TDCNR, les establece límites.

iv. Efectos

Aunque se observan cierres de algunas brechas de género ligadas a la cultura, en particular entre las personas más jóvenes, la prolongación en el tiempo de los estereotipos de sexo y su reproducción no permiten la superación a un mayor ritmo de las diferencias entre mujeres y hombres en sus formas de acceder a las distintas manifestaciones culturales, por lo cual subsistirán las desigualdades hasta tanto el proceso de transformación cultural de fondo no sea una realidad.

DERECHO AL HÁBITAT Y VIVIENDA DIGNA

i. Situaciones problemáticas

Pese a que las formas de tenencia de la vivienda propia no registran diferencias pronunciadas entre mujeres jefas de hogar y hombres jefes, sí son evidentes las brechas en el tiempo por cuenta de las mayores afectaciones de ellas por el empobrecimiento de la población durante la pandemia de Covid-19. También hay mayores brechas desfavorables para las mujeres en algunos aspectos sobre las condiciones de la vivienda. Por otra parte, las formas en que se movilizan las mujeres en la ciudad difieren de las de los hombres y responden a un uso diferenciado por su mayor carga de TDCNR. Ellas son las mayores usuarias del transporte público masivo y, por tanto, las que más se benefician de los avances en la movilidad, pero también de los problemas que enfrenta el sistema.

ii. Información cuantitativa e indicadores

Vivienda

La EM 2021 permite apreciar que el 37,9% de las mujeres jefas de hogar en la ciudad habitan en casa, el 58,9% en apartamento y el 3,1% en cuartos (hombres jefes: 40,8, 55,9 y 3,2%, respectivamente). Asimismo, la línea base del Sistema Distrital de Cuidado 2021-2022 revela que el 5,9% de la población cuidadora en Bogotá habita en cuartos. Las verdaderas brechas se observan en las condiciones de la vivienda, pues para todas las variables de problemas la EM 2021 registra que las viviendas ocupadas por hogares con jefa mujer tienen más problemas que las de hogares con jefe hombre (tabla 12).

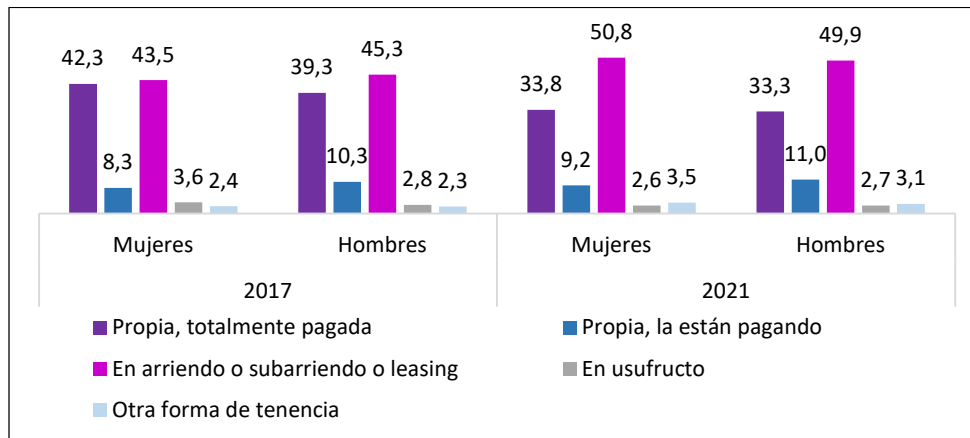
Tabla 12. Porcentaje de viviendas con problemas y en riesgo según sexo de la jefatura de hogar. Bogotá, 2021

Problemas - riesgos vivienda	Mujeres	Hombres	Brechas
Humedades en el techo o en las paredes	25,2	22,8	2,4
Goteras en el techo	13,6	11,9	1,7
Grietas en techos y paredes	12,2	10,4	1,8
Fallas en tuberías, cañerías o desagües	4,9	4,2	0,7
Grietas en el piso	4,8	4,1	0,7
Cielorrasos o tejas en mal estado	5,1	4,7	0,5
Escasa ventilación	3,5	3,1	0,5
Inundación cuando llueve o cuando se crece el río	4,2	3,6	0,6
Peligro de derrumbe, avalancha o deslizamiento	1,6	1,4	0,2
Hundimiento del terreno	2,1	1,8	0,2

Fuente: DANE-SDP, Encuesta Multipropósito (anexos publicados por la SDP).

En la gráfica 7, se muestra el comportamiento de las formas de tenencia de las viviendas de acuerdo con la EM 2017 y 2021. Entre el primero y el segundo año, las proporciones de personas jefas de hogar que habitan en vivienda propia totalmente pagada disminuyeron, pero en magnitudes diferentes: mientras la de hombres jefes bajó en 6,0 p.p., la de mujeres lo hizo en 8,5 p.p. También se registran mayores afectaciones para las jefas de hogar en la vivienda en arriendo: para las jefas creció en 7,3 p.p., en tanto la de los jefes aumentó en 4,6 p.p.

Gráfica 7. Porcentaje de hogares según tenencia de la vivienda que ocupan y sexo de la jefatura de hogar. Bogotá, 2017 y 2021



Fuente: DANE-SDP, Encuesta Multipropósito. Cálculos del OMEG, SDMujer.

En 2021, por localidad, en Los Mártires (66,8%) y Tunjuelito (65,9%) se encuentran las cifras más elevadas de hogares con jefatura de mujer que viven en arriendo, mientras en Usaquén (45,5%) y Teusaquillo (43,1%) están las más altas de hogares con esta jefatura que habitan en vivienda propia pagada. Por su parte, la línea base del Sistema Distrital de Cuidado 2021 -2022 muestra que el 34,2% de la población cuidadora en Bogotá habita en vivienda propia totalmente pagada o en proceso de pago, en tanto el 57,8% vive en arriendo o subarriendo.

A la hora de comparar la tenencia de vivienda entre mujeres, la línea base de la PPMYEG 2021 muestra que: a) sí hay una brecha de 10 p.p. entre mujeres rurales (23%) y mujeres urbanas (33%) para el acceso a la vivienda propia; b) las mujeres mayores de 60 años tienen la mayor probabilidad de tener casa propia, pero un factor diferencial es el estado civil (casadas 75%, no casadas-viudas 63% y separadas-solteras 50%); c) las mujeres entre 40 y 59 años tienen la segunda probabilidad de tener casa propia, pero en este grupo un factor diferencial es el nivel educativo (posgrado 65%, universitario-técnico 47% y básico 34%); d) las mujeres entre 18 y 39 años tienen la menor probabilidad de tener casa propia y también en este grupo un factor determinante es el nivel educativo (posgrado-universitario 39%, técnico 23% y básico 13%).

Movilidad

Entre las personas trabajadoras, más mujeres que hombres utilizan medios masivos de transporte público, así como taxis y vehículos en plataformas y a pie, contrario al comportamiento de desplazamientos en bicicletas, motos y automóvil particular. En la tabla 13 se presenta la distribución porcentual de la población trabajadora según los medios en que se moviliza. Entre la población estudiantil, también ellas usan más transporte público que ellos (21,0% vs. 19,1%), pero las brechas entre medios son menos pronunciadas.

Tabla 13. Porcentaje de personas que trabajan según las formas de movilidad. Bogotá, 2021

Medio	Mujeres	Hombres	Brecha
Transmilenio	32,0	21,8	10,2
Buses del SITP	28,8	18,7	10,1
A pie	25,5	20,7	4,8
Bus, buseta o colectivo	21,9	15,7	6,2
Automóvil de uso particular	11,9	14,5	-2,6
Bicicleta	7,0	17,9	-10,9
Taxi	4,9	4,0	0,9
Motocicleta	4,0	13,0	-9,0
Transporte de la empresa	3,4	4,3	-0,9
Transporte en vehículos particulares (plataformas)	3,2	2,2	1,0
Bus intermunicipal	2,6	2,6	0,0
Bicitaxi o mototaxi	0,4	0,3	0,1
Patineta, bicicleta o moto eléctricas	0,2	0,6	-0,4
Otro	0,7	0,9	-0,2

Fuente: DANE-SDP, Encuesta Multipropósito. Cálculos del OMEG, SDMujer.

La línea base del Sistema Distrital de Cuidado 2021 - 2022 registra que, en promedio, el tiempo que usan en traslados las mujeres exclusivamente cuidadoras para desarrollar actividades relacionadas con el cuidado es de 1 hora y 7 minutos al día.

iii. Causas

Las mayores incidencias de pobreza entre las mujeres en relación con los hombres dejan en evidencia las brechas en el comportamiento de las formas de tenencia de la vivienda durante y después de la pandemia. Por su lado, las actividades domésticas y de cuidado no remuneradas originan un uso diferente entre mujeres y hombres de los medios de transporte, caracterizado por la mayor utilización de los masivos públicos.

iv. Efectos

En tanto no disminuyan los niveles de mayor pobreza de las mujeres, no se superarán los retrocesos en la tenencia de vivienda propia totalmente pagada de aquellos hogares con jefatura de mujer y sus viviendas estarán más expuestas a tener problemas y riesgos que afectan la seguridad y la salud integral de sus miembros. En lo que a movilidad se refiere, las cargas desproporcionadas de TDCNR para las mujeres y sus niveles de pobreza seguirán determinando que ellas caminen más que los hombres y usen más los medios de transporte público y menos los medios privados, en comparación con los hombres.

PERSONAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES SEXUALES PAGADAS

i. Situaciones problemáticas

Los imaginarios sociales y las representaciones culturales acentúan las inequidades y desigualdades sociales de las personas que realizan actividades sexuales pagadas-PRASP. Variables como la edad, la orientación sexual, la identidad de género y el país de origen, además del punto de contacto con las personas usuarias, profundizan las discriminaciones y las condiciones de vulnerabilidad.

ii. Información cuantitativa e indicadores

En el año 2022, la SDMujer a través del OMEG, realizó la actualización de la caracterización de las personas que realizan actividades sexuales pagadas, cuya primera versión se llevó a cabo en 2017. Las principales conclusiones de la actualización se resumen a continuación¹⁰:

- Por sexo, el 88,2% son mujeres, el 10,4% hombres y el 0,34% intersexuales. Se observa un aumento de 7,2 p.p. en los hombres con respecto a 2017.
- El 70% realizan ASP en establecimiento, el 43% en calle, el 5% son escort, el 4% en líneas eróticas, el 3% en generación de contenidos y el 2% en modelaje webcam.
- Según la orientación sexual, el 80,6% se identifican como heterosexuales, seguidas de bisexual (9,7%), gay (5,6%) y lesbiana (2,2%). Por identidad de género, el 91,8% se identifican con el género femenino, el 4,9% como transgénero, el 2,4% como masculino, el 0,5% como persona no binaria y el 0,4% prefieren no decirlo.
- Por grupos etarios, el 73,4% están entre 18 y 35 años, el 16,2% entre 36 y 45 años, el 8,5% entre 46 y 59 años y el 1,9% tiene 60 años o más.
- El 54,1% de las PRASP nacieron en Colombia, proporción que disminuyó con respecto a 2017 (67,3%). Entre las personas extranjeras, en su mayoría de origen venezolano, las condiciones de vulnerabilidad se profundizan.
- El 19% de las personas reportaron haber recibido un pago por realizar actividades sexuales antes de ser mayores de edad, lo cual puede vincularse con la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes.
- El 80% de la población que realiza ASP declara como razón que es la opción que mejor se acomoda a sus tiempos, en combinación con el 68% que manifiesta que es porque siente que es la única opción.
- El 35% de las PRASP en establecimiento lo hacen 6 días a la semana, mientras en calle la proporción más alta es para 7 días, con el 37%.
- El 43,6% de las personas dedican más de 48 horas a la semana a la actividad, el 32,8% entre 31 y 48 horas, el 17,6% entre 13 y 30 horas y el 6,0% entre 1 y 12 horas.

¹⁰ En total se realizaron 3.004 encuestas entre el 1 y el 21 de noviembre de 2022, aplicadas a personas mayores de edad de forma aleatoria, a través de un diseño probabilístico estratificado y bietápico. El universo del estudio se estima en 4.411 PRASP, luego de realizar el censo de establecimientos y puntos de contacto en calle. Disponible en https://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2023/01%20Informe_Caracterizacion_ASP.pdf

- El 49% reciben entre \$233.000 y \$500.000 semanales, el 26% más de \$500.000 y el 25% menos de \$233.000 a la semana.
- El 50% de las personas reportan que, en el día con más servicios, realizan ASP entre 4 y 6 veces, seguidas del 18% entre 1 y 3 veces.
- El 51% de las PRASP no están afiliadas a ningún régimen del sistema de salud. Las personas extranjeras y las menores de 35 años son las que registran menos niveles de afiliación.
- El sexo es el primer factor de riesgo de ser víctimas de violencias, pues los hombres y las personas intersexuales tienen el 42,1% más de probabilidades de experimentar alguna violencia, mientras para las mujeres la probabilidad es del 39,2%. Esta cifra asciende al 69,9% si el punto de contacto es en calle.
- Las mujeres lesbianas y bisexuales tienen el 53,8% más de probabilidades de ser víctimas de violencia en relación con las mujeres heterosexuales (37,8%). Al efectuar un cruce con la edad, las mujeres lesbianas y bisexuales están expuestas a mayor riesgo si tienen más de 27 años (aumenta en 7 p.p.), en tanto para las mujeres heterosexuales el rango de edad con mayor riesgo es entre 46 y 59 años (aumenta en 13,8 puntos).
- Las personas transgénero y no binarias tienen el 69,3% más de probabilidades de experimentar violencias frente a las personas cisgénero (40,5%).
- Las PRASP cuyo punto de contacto es en la calle son víctimas de violencias en mayor proporción que en establecimiento. No obstante, el 42% del total de las personas han sufrido algún tipo de violencia, de las cuales el 29,8% corresponde a violencia verbal o psicológica. Si bien esta es la proporción más alta, otras violencias, como la sexual y la física por parte de usuarios (24% en calle y 15% en establecimiento para ambas clases de violencias) y el abuso de la fuerza pública (25% en calle y 11% en establecimiento), muestran cifras elevadas.
- El 38,5% de las PRASP se sienten discriminadas por la actividad que realizan o han recibido expresiones humillantes o discriminatorias así: el 43,6% de parte de las personas que transitan en las zonas de realización de las ASP, el 35,4% de parte de los usuarios, el 30,8% de habitantes del sector en donde trabajan, el 17,6% de su familia y, en proporciones menores al 10%, de personas funcionarias públicas, comerciantes del sector, personal de la rama judicial o de la salud y personas que conocen a qué se dedican. Según el punto de contacto, la calle (51,3%) es donde se presentan más situaciones discriminatorias, seguida de los establecimientos (36,5%).

iii. Causas

La pobreza es la principal razón por la cual las personas que realizan actividades sexuales pagadas han llegado a ese tipo de actividad. Sin embargo, otros factores diferenciales asociados a la pobreza influyen en el ejercicio de esta actividad, como el fenómeno de la migración.

iv. Efectos

Las personas que realizan actividades sexuales pagadas permanecen realizando estas actividades porque es la opción que mejor se acomoda a sus tiempos y porque consideran que es la única opción que tienen para generar ingresos. Aunque la población estimada en Bogotá entre 2017 y 2022 disminuyó en cerca del 40%, quienes

permanecen en la actividad continúan siendo discriminadas y sus vulnerabilidades las exponen a mayores riesgos de ser víctimas de violencia.

2. BALANCE ESTRATÉGICO SECTOR MUJERES

2.1. PRESENTACIÓN DEL SECTOR Y DE LA ENTIDAD

El sector mujeres tiene la misión de “liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales. Todo esto para la protección, garantía y materialización de los derechos humanos de las mujeres en sus diferencias y diversidades, promoviendo su autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía en el Distrito Capital”¹¹.

Para dar cumplimiento a esta misión y convertirse en la visión de ser una entidad “reconocida distrital, nacional e internacionalmente por su contribución al reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de los derechos humanos de las mujeres, al logro de la igualdad de género”¹², la Secretaría Distrital de la Mujer como cabeza y única entidad del sector formuló su Plan Estratégico Institucional 2020-2024 en función de 11 objetivos estratégicos:

1. Gestionar la puesta en marcha y articulación de un Sistema Distrital de Cuidado, que, bajo un modelo de corresponsabilidad en conjunto con otros actores como el sector privado, las comunidades y los hogares, asegure el acceso al cuidado para personas que requieren un nivel alto de apoyo.
2. Implementar acciones afirmativas y estrategias con Enfoque Diferencial para las mujeres en toda su diversidad.
3. Implementar de manera transversal el enfoque de género y las políticas públicas lideradas por la Secretaría de la Mujer, en los 15 sectores de la administración distrital.
4. Contribuir a la reducción de la feminización de la pobreza, al desarrollo de capacidades y al empoderamiento.
5. Fortalecer y coordinar la respuesta institucional para la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias -SOFIA, aportando a la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en el Distrito Capital.
6. Desarrollar y fortalecer las estrategias de divulgación pedagógica y de transformación cultural sobre los derechos de las mujeres y la información sobre la oferta de servicios de la SDMujer, en Bogotá.
7. Contribuir con el reconocimiento y la garantía, restablecimiento, de los derechos humanos de las mujeres del Distrito Capital, la eliminación de las causas estructurales de la violencia contra las mujeres y el acceso efectivo a la justicia.
8. Territorializar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y los programas, estrategias y servicios con énfasis en la garantía de los derechos de las mujeres.

11 Plan Estratégico 2020- 2024, página 8 - Misión. Disponible para consulta en <https://www.sdmujer.gov.co/node/2300>

12 Plan Estratégico 2020- 2024, página 8 Visión. Disponible para consulta en <https://www.sdmujer.gov.co/node/2300>

9. Promover la participación y representación social y política de las mujeres en el ámbito social, político y organizativo en el Distrito Capital.
10. Aumentar la generación, disponibilidad y análisis de información sobre la situación de derechos de las mujeres en Bogotá, que permita una adecuada toma de decisiones basada en evidencia con enfoques de género y diferencial.
11. Implementar buenas prácticas de gestión en la Secretaría Distrital de la Mujer.

Para la definición de los objetivos estratégicos, así como la formulación de los proyectos de inversión 2020 – 2024, la SDMujer tuvo en cuenta la inclusión de los compromisos del “Programa de Gobierno Claudia López Alcaldesa 2020 – 2023” los cuales quedaron contenidos en su totalidad en tres de los logros de ciudad del actual Plan de Desarrollo así:

- Propósito 1. Un nuevo pacto social: creación e implementación del Sistema Distrital del Cuidado, territorialización de la política pública de Mujer y equidad de género a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para Mujeres, implementación de acciones afirmativas, desarrollo de capacidades para fomentar la autonomía de las mujeres.
- Propósito 3. Vivir sin miedo: prevención y atención a mujeres víctimas de violencias, acciones orientadas al acceso efectivo de las mujeres víctimas a la justicia en el marco de la estrategia justicia de género y campañas orientadas al cambio cultural para prevenir las violencias contra las mujeres.
- Propósito 5. Gobierno Abierto: fortalecimiento de capacidades de las mujeres para el liderazgo y participación incidente, fortalecimiento de los sistemas de información y del Observatorio de Mujer y Equidad de Género.

Entre el 2016 y el 2020 la Secretaría de la Mujer tuvo un presupuesto de alrededor de \$135.729 millones. Entre 2021 y 2024 el presupuesto de la Secretaría de la Mujer se incrementó a más de \$400.000 millones. Esto significa que la administración López triplicó el presupuesto de la entidad.

En aras de construir sobre lo construido, se partió de cómo se encontraba la entidad al finalizar el periodo de gobierno anterior. La entidad mantuvo su diseño de estructura funcional con dos modificaciones (a costo CERO), creando la Dirección del Sistema Distrital de Cuidado y la Oficina de Control Disciplinario Interno.

La Secretaría Distrital de la Mujer, la cual fue creada en 2013 mediante el Decreto 428 de 2013¹³ y está conformada por una Secretaría de Despacho, y tres Subsecretarías así:

Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad

- Dirección de Derechos y Diseño de Política
- Dirección de Gestión del Conocimiento
- Dirección de Enfoque Diferencial
- Dirección del Sistema de Cuidado* (nueva)

13 Modificado por los Decretos 350 de 2021 que creó la Oficina de Control Disciplinario Interno en la estructura organizacional y 434 de 2021 que creó la Dirección del Sistema del Cuidado.

La Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad coordina el ciclo de planeación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y la implementación de los instrumentos de planeación que de ella se derivan como son, el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y los Planes Sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género. Igualmente, orienta la gestión del conocimiento a través del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género -OMEG y del desarrollo de alianzas estratégicas. Se encarga también de la implementación del proceso de participación ciudadana y corresponsabilidad. De igual forma, dirige la inclusión del enfoque diferencial tanto intra como intersectorialmente, preside la Comisión Intersectorial de Mujeres y Equidad de Género y realiza la secretaría técnica del Consejo Consultivo de Mujeres, así como la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Cuidado.

Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades

- Dirección de Territorialización de Derechos y Participación
- Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia

La subsecretaría de fortalecimiento de capacidades y oportunidades es la encargada de liderar y desarrollar la estrategia de justicia de género a través de la ejecución de acciones para avanzar en la garantía del derecho a las mujeres a una vida libre de violencias.

Subsecretaría de Gestión Corporativa

- Dirección Administrativa y Financiera
- Dirección de Talento Humano
- Dirección de Contratación

Dirigir y controlar los procesos de contratación, de gestión del talento humano, de gestión de recursos técnicos, físicos, financieros, documentales y de servicios generales, así como liderar el proceso de atención a la ciudadanía para el logro de la misión institucional.

Despacho de la Secretaría

- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina Asesora Jurídica
- Oficina de Control Interno
- Oficina de Control Disciplinario Interno
- Asesoras del Despacho (3 en total, 1 misional en Comunicaciones)

El Despacho de la Secretaría Distrital de la Mujer es responsable de la representación legal de la entidad, y de realizar las acciones de liderazgo, coordinación, asesoría y orientación asociados a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, orientado a sus planes, programas y proyectos hacia el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales del sector mujeres.

En lo corrido del periodo de gobierno, se presentaron tres importantes modificaciones a la planta de personal de la entidad: i. el paso de planta temporal a planta permanente de 80 empleos de las Casas de Igualdad y Oportunidades para las Mujeres¹⁴, ii. la creación de la planta de la Oficina de Control Disciplinario Interno¹⁵ y iii. la creación de los cargos de la Dirección del Sistema de Cuidado¹⁶.

Al inicio de la administración la Secretaría contaba con 178 personas vinculadas en planta a la entidad, 98 de ellas a cargos de planta permanente y 80 en planta temporal. A la fecha la entidad cuenta con una planta global permanente de 184 personas y un total de 937 contratos de prestación de servicios en su mayoría para desarrollar actividades misionales.

La Secretaría contaba con 7 proyectos de inversión, con una Política Pública de Mujeres y Equidad de Género que estaba en proceso de actualización y requería ser expedida, socializada e implementada y otra Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas, que fue expedida a final de 2019 y requería ser socializada e implementada a nivel distrital.

En la actualidad cuenta dos políticas públicas actualizadas y en implementación (Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y Política Pública de Actividades Sexuales Pagas), con vigencia de ejecución a 10 años y con 11 proyectos de inversión (4 nuevos diferentes a los anteriores, para cubrir metas del PDD) así:

Proyectos 20126 - 2020	Proyectos 2020 - 2024
1067 - Mujeres protagonistas, activas y empoderadas	7738 - Transversalización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género
1069 - Territorialización de derechos a través las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	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
1070 - Gestión del Conocimiento con enfoque de género en el Distrito Capital	7668 - Levantamiento y Análisis de Información para la Garantía de Derechos de las Mujeres en Bogotá
7527 - Acciones con Enfoque Diferencial para el cierre de brechas de género	7671 - Implementación de Acciones Afirmativas
1068 - Bogotá territorio seguro y sin violencias contra las mujeres	7734 – Fortalecer la Implementación del Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencias - Sofia en Bogotá
7531 - Fortalecimiento de la estrategia de justicia de género	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

¹⁴ Decreto 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

¹⁵ Mediante el Decreto Distrital No. 350 de 2021 se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 y el Decreto Distrital 351 de 2021 que creó el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno de la planta global de la Secretaría

¹⁶ Mediante el Decreto Distrital 434 de 2021 se creó la Dirección del Sistema del Cuidado y el Decreto Distrital 435 de 2021 modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer, en lo que corresponde a esta Dirección.

Proyectos 20126 - 2020	Proyectos 2020 - 2024
1031 - Fortalecimiento institucional de la Secretaría Distrital de la Mujer	7662 - Fortalecimiento a la Gestión Institucional de la SDMujer
	7676 – Fortalecimiento a los Liderazgos para la Inclusión y Equidad de Género en la Participación y la Representación Política en Bogotá
	7718 – Implementación del Sistema Distrital de Cuidado En Bogotá
	7673 – Desarrollo de Capacidades para Aumentar la Autonomía y Empoderamiento de las Mujeres en Toda su Diversidad en Bogotá
	7739 – Implementación de Estrategia de Divulgación Pedagógica con Enfoques de Género y de Derechos Bogotá

Una vez expedido el Plan de Desarrollo, para cumplir las metas trazadas, así como lo propuesto en el Programa de Gobierno que la ciudadanía eligió en las urnas, se realizaron ajustes funcionales y operativos. Los principales cambios planteados y que se entregan son:

Programa de Gobierno	En Plan Distrital de Desarrollo o adicional
<p>¿Cómo actuamos?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cerrando las brechas de desigualdad que crean la discriminación, exclusión y pobreza. Sabemos que la igualdad real en nuestra sociedad pasa por asegurar los derechos, igualdad y oportunidades de las mujeres en general - Con equidad de género e intergeneracional, y con igualdad real ante la vida no solo ante el papel y la Ley. Fortalecemos las políticas de promoción de la igualdad de género y lucha contra toda forma de violencia hacia las mujeres. 	<p>Propósito 1. Hacer un nuevo contrato social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualización e implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. - Implementación de la política pública de Actividades Sexuales pagadas. - Creación e implementación del Sello Distrital de Igualdad de Género como mecanismo de reconocimiento positivo del avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional de las entidades distritales en pro de la igualdad entre hombres y mujeres. - Creación e implementación del primer Trazador Presupuestal para la Igualdad y Equidad de Género - TPIEG del Distrito Capital.
<p>Se planteó:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Implementar un Sistema Distrital de Cuidado. -Formar las bases técnicas para coordinar la implementación del Sistema Distrital de Cuidado. -Construir e impulsar un pacto social que promueva la redistribución del trabajo de cuidado de manera corresponsable entre el Distrito, el mercado laboral, la comunidad y las familias. -Formular e implementar una estrategia pedagógica para la valoración, resignificación, 	<p>Se creó e institucionalizó el Sistema de Cuidado. Acuerdo Distrital 893 de 2023.</p> <p>Decreto reglamentario 415 de 2023</p> <p>Creación de la Dirección del Sistema de Cuidado en la estructura funcional de la Secretaría de la Mujer.</p> <p>Inclusión del Cuidado como eje ordenador del territorio en el POT Bogotá Verdece con vigencia hasta 2035.</p>

Programa de Gobierno	En Plan Distrital de Desarrollo o adicional
<p>reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado no remunerado.</p> <p>-Gestionar en la ciudad de Bogotá y en la ruralidad, la implementación de las Manzanas del Cuidado y de las unidades móviles para las personas que requieren cuidado y animales domésticos</p>	<p>Plan Distrital de Desarrollo con presupuesto apropiado para implementar el Sistema Distrital de Cuidado en todos los sectores de la Administración.</p> <p>Creación y puesta en marcha de la Comisión intersectorial del Sistema de Cuidado y el Mecanismo de Participación Ciudadana.</p> <p>Puesta en funcionamiento de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 21 Manzanas del Cuidado - 2 Buses del Cuidado (rural y urbano) - Programa de Asistencia en casa - 1 línea estratégica de transformación cultural - 1 piloto de Manzana de Cuidado con sector privado (Caja de Compensación)
<p>Primera meta: Vivir sin miedo</p> <p>- Una ciudad que sea segura para todos, en donde haya prevención y sanción eficaz a las violencias basadas en género y violencia intrafamiliar.</p> <p>- Transporte, espacios públicos, entornos escolares y parques iluminados, seguros.</p> <p>- Nuevas masculinidades y rechazo al machismo. Cambio cultural que rechace el machismo y promueva nuevas masculinidades.</p> <p>- Centros de prevención, protección y convivencia donde se prestarán todos los servicios de atención a distintos tipos de violencias contra la mujer (CAVIF y CAIVAS)</p> <p>- Se potenciará la Línea Púrpura y aseguraremos que esta pueda recibir y atender llamadas derivadas del NUSE 123</p> <p>- Revisaremos con detalle las rutas de atención para cada tipo de delitos y violencias, en espacios donde participen todos los actores de justicia formal, alternativa y comunitaria.</p> <p>- Vamos a ampliar la capacidad de Casas Refugio</p>	<p>Propósito 3. Vivir sin miedo</p> <p>- LPD fortalecida en integración con el NUSE 123 con efectividad del 92%.</p> <p>- Duplas de atención psico jurídica atendiendo casos en espacio y transporte público.</p> <p>- Estrategias de divulgación pedagógica implementadas para transformación cultural y cambio social</p> <p>- 7 Casas de justicia con ruta integral y 8 tradicionales con presencia de la SDMujer</p> <p>- Orientaciones y Asesorías Socio Jurídicas en Casas de Justicia, escenarios de Fiscalía (CAPIV, CAVIF Y CAIVAS) y Sede Central</p> <p>- 5 Unidades de Reacción Inmediata de la Fiscalía con presencia de la SDMujer</p> <p>- Aumento de 238% los casos de representación jurídica de mujeres víctimas de violencias por la SDMujer</p> <p>- Creamos 2 Casas Refugio: 1 rural y 1 intermedia. Actualmente hay 6 Casas Refugio en operación. Creamos la estrategia de atención en Hospitales (presencia en 9)</p> <p>-Hacemos seguimiento socio jurídico y psicosocial a mujeres en riesgo de feminicidio.</p> <p>-Apertura de servicio de orientación psico jurídica en las Manzanas del Cuidado.</p>

Programa de Gobierno	En Plan Distrital de Desarrollo o adicional
<p>Segunda meta: ¡Con oportunidades, empleo y educación somos imparables!</p> <ul style="list-style-type: none"> - Combatir la feminización de la pobreza, a eliminar las barreras que limitan la autonomía y el bienestar y a fortalecer las capacidades que les aseguren a los ciudadanos libertad individual y movilidad social. - Estamos convencidos de que la convivencia y el respeto de las normas están atravesados por la construcción cultural de la igualdad. Igualdad para combatir el racismo, el clasismo, el machismo y la xenofobia. - Mujeres en una sociedad que desaprende machismo y ejerce igualdad: Queremos mujeres empoderadas y autónomas. 	<p>Propósito 1. Hacer un nuevo contrato social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño e implementación la estrategia de empleabilidad y emprendimiento, que no existía antes en la Secretaría de la Mujer, a través de la cual 26.083 mujeres han recibido orientaciones frente a las ofertas de empleo, generación de ingresos desde casa y formación para el empleo y el emprendimiento. - 20 localidades con modelo de Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres fortalecido, con un total de 133.744 mujeres vinculadas a procesos de empoderamiento social, político, a partir del desarrollo del liderazgo y su autonomía, y encuentros psicosociales, espacios que, entre otros beneficios, brinda herramientas para la superación de violencias en su contra, vinculando más de 133.744 mujeres. - Casa de Todas en operación y fortalecida con 20.300 en mujeres actividades sexuales pagadas atendidas. - 18 Centros de Inclusión Digital –CID adecuados y en operación, y un CID móvil orientados a cerrar la brecha digital de género y promover el desarrollo de capacidades para las mujeres, con 23.479 mujeres vinculadas a procesos formativos con un modelo pedagógico y metodológico estándar.
<p>El gobierno abierto de Bogotá será una realidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivaremos la participación ciudadana en la formulación y diseño de soluciones que se puedan incorporar a procesos de planeación a través del plan de desarrollo - Desarrollaremos una estrategia de gobierno abierto a la ciudadanía que garantice e incentive el acceso y uso de información pública 	<p>Propósito 5. Gobierno abierto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento y acompañamiento a organizaciones sociales de mujeres, con 470 caracterizadas y 170 fortalecidas. - Acompañamiento y asistencia técnica para alcanzar la paridad en al menos el 50% de las instancias de participación del Distrito Capital - 4.736 mujeres formadas en la Escuela de formación política Lidera Par - Incorporación e implementación del enfoque de género y diferencial en los ejercicios de presupuestos participativos - Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género - 15 investigaciones realizadas para diagnosticar y divulgar la situación de los derechos de las Mujeres

Programa de Gobierno	En Plan Distrital de Desarrollo o adicional
	- Creación y puesta en operación del Sistema de información del Sistema Distrital de Cuidado - InfoCuidado

2.2. PRINCIPALES LOGROS

2.2.1. Creación e implementación del Sistema Distrital de Cuidado

Bogotá es una ciudad de 8 millones de habitantes donde el 52% son mujeres. 9 de cada 10 hacen algún tipo de trabajo de cuidado no remunerado (mientras solo 6 de cada 10 hombres lo hacen). Entre ellas, unas están en una situación particularmente crítica: 1.2 millones (es decir el 30% de la población femenina) dedican la mayoría de su tiempo, un promedio de 7 horas al día, a trabajos de cuidado directos e indirectos, no remunerados. Es decir, dedican todo el día, todos los días, a lavar, cocinar, planchar, y cuidar niños y niñas, personas mayores y con discapacidad que requieren apoyos. Esta sobrecarga de cuidado ha resultado en una pobreza de tiempo que impide el goce efectivo de los derechos de las mujeres. Por estar dedicadas a cuidar, no hay tiempo para estudiar, ir al médico, hacer ejercicio, tener tiempo de ocio, o generar ingresos. Para resolver esta problemática, la Alcaldía de Claudia López diseñó y puso en marcha el primer Sistema de Cuidado a nivel de una ciudad en América Latina, esto bajo la coordinación de la Secretaría de la Mujer y con la participación de 13 sectores de la administración.

El Sistema Distrital de Cuidado brinda tiempo y servicios a las personas que dedican su vida al cuidado de los demás; algunas de tiempo completo y otras con la llamada “doble jornada” (pueden tener un trabajo remunerado y también una sobrecarga de trabajo de cuidado). Por esa sobrecarga de cuidado, han dejado de lado sus necesidades y postergan sus propios proyectos de vida. El sistema articula políticas, programas, proyectos, y servicios existentes y nuevos, para atender las altas demandas de cuidado de los hogares de Bogotá de manera corresponsable entre el Estado, el Distrito Capital, el sector privado, la sociedad civil, las comunidades, y los hogares, para que las mujeres y personas cuidadoras tengan tiempo para su desarrollo personal y profesional. El objetivo final del Sistema Distrital de Cuidado son las 3R: reconocer el papel del cuidado y las personas cuidadoras, redistribuir el cuidado más equitativamente entre hombres y mujeres, y reducir la carga de cuidado de las mujeres.

El corazón del sistema son las Manzanas del Cuidado. Las Manzanas son áreas acotadas que concentran servicios de formación, bienestar y generación de ingresos para las mujeres y personas cuidadoras y, al tiempo, los servicios para quienes requieren de cuidado como sus hijos, nietas o abuelos o familiares con discapacidad que requieren apoyo. Igualmente, las Manzanas ofrecen los servicios de transformación cultural para los hombres y las familias bajo la idea de que “A Cuidar se Aprende” y con el fin de transformar progresivamente la división sexual del trabajo.

En las Manzanas, las mujeres y personas cuidadoras pueden terminar el bachillerato sin importar la edad con la Secretaría de Educación, formarse con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), aprender a montar sus propios negocios con la ruta de empleo y emprendimiento de la Secretaría de Desarrollo Económico, a hacer huertas o productos de economía circular con la Secretaría de Ambiente y el Jardín Botánico, tener una atención básica en salud con la Secretaría de Salud, o ser atendidas por abogadas y psicólogas de la

Secretaría de la Mujer si son víctimas de violencias. Pueden también aprender a nadar, montar bicicleta, hacer yoga o bailar con el IDR, y hasta pueden lavar su ropa en la lavandería comunitaria de la Secretaría de Integración Social en lugar de hacerlo a mano. Todo eso lo pueden hacer porque en el mismo lugar y al mismo tiempo cuidamos a sus seres queridos. Por ejemplo, sus hijos pueden estar en el Arte de Cuidarte, un servicio de cuidado de niños y niñas por horas, o las personas mayores en actividades lúdicas o deportivas.

Todas las Manzanas tienen una entidad ancla, que es la infraestructura que concentra la mayoría de los servicios de los distintos sectores como Integración Social, Educación, Salud, Cultura, Ambiente, Mujer, Desarrollo Económico y Hábitat y donde además está ubicada la coordinadora de la Manzana y a donde se dirige a la población interesada. La entidad ancla se conecta con otras infraestructuras cercanas como centros de salud, jardines infantiles, colegios y parques donde también se brindan servicios para las tres poblaciones objetivo de manera articulada y de ahí que su nombre de Manzana, pues todo está contenido en un par de cuadras. A continuación, se presenta la imagen de una "Manzana Ideal". Si bien esta Manzana no está construida en Bogotá, es una representación gráfica para facilitar la comprensión del concepto (Ver Imagen 1).

Imagen 1: Manzana de Cuidado Ideal.



De acuerdo con los cálculos internos de la SDMujer, la implementación de una manzana del cuidado ideal en la cual confluyan los 37 servicios que se brindan en el marco del Sistema del Cuidado tendría un costo anual de \$24.424 millones.

Las Manzanas operan bajo tres principios fundamentales: proximidad, simultaneidad, y flexibilidad. El criterio de proximidad garantiza que los servicios se encuentren reunidos en un mismo lugar y cerca de las usuarias, de tal forma que se puedan acceder caminando en menos de 20 minutos. La concentración de la oferta institucional, además, permite implementar el principio de simultaneidad, eje estructurador y diferenciador del sistema. En las Manzanas las cuidadoras pueden estudiar, descansar, ejercitarse, divertirse y emprender; mientras en la misma área y al mismo tiempo, las niñas y los niños y las personas mayores y con discapacidad que tienen bajo su cuidado, disfrutan servicios que promueven su autonomía y sus capacidades. El tercer principio es la flexibilidad. Partiendo de la idea de construir sobre lo construido, las Manzanas se crearon aprovechando la infraestructura existente. Por ejemplo, Centros de Desarrollo Comunitario, centros de salud, SuperCades y CEFES, se transformaron para dejar de ser operados únicamente por la secretaría dueña de la infraestructura, sino que todas las entidades pudieran ofrecer servicios articuladamente en el mismo espacio. Para garantizar las Manzanas que Bogotá necesita, algunas futuras se podrán anclar en infraestructura existente y otras requerirán construcción de nuevas instalaciones.

Además de las Manzanas, y bajo el mismo principio de simultaneidad, se desprenden otras dos modalidades nuevas de atención: los Buses del Cuidado y la Estrategia de Asistencia en Casa; ambas buscan aproximar los servicios a las mujeres y a quienes ellas cuidan. Los Buses del Cuidado son la versión móvil de las Manzanas del Cuidado; vehículos totalmente equipados para llevar servicios gratuitos de formación, bienestar, generación de ingresos y cuidado a las zonas rurales y urbanas más alejadas en Bogotá. En estos buses, las mujeres se suben a estudiar, a desarrollar habilidades digitales, a terminar el bachillerato, o a recibir atención jurídica o psicológica; mientras al lado, en unas carpas inflables, los niños y las niñas, o las personas mayores y con discapacidad que tienen bajo su cuidado, disfrutan de otros servicios. La Estrategia de Atención en Casa, por su parte, va hasta los hogares para llevar los servicios a quienes no pueden desplazarse a las Manzanas o a los Buses por la condición de la persona que cuidan. Adicionalmente, el Sistema opera en lo que se denomina las unidades operativas complementarias, que brindan servicios de cuidado pero que no están ubicadas en las Manzanas. Unas de estas unidades ya existían, como los jardines infantiles, mientras otras son nuevas, como la Línea Calma. En síntesis, en su conjunto, el Sistema Distrital de Cuidado opera a través de cuatro modalidades: Manzanas del Cuidado, Buses del Cuidado, Asistencia en Casa y las otras unidades operativas.

La creación y consolidación del Sistema Distrital de Cuidado implicó un cambio de gobernanza en las entidades del Distrito, pasando de una mentalidad de silos a una de gobernanza sistémica. Para ello, creamos una Comisión Intersectorial de Cuidado (con su unidad técnica de apoyo, mesas territoriales y el Mecanismo de participación) y una Dirección del Sistema Distrital de Cuidado en el organigrama de la Secretaría de la Mujer. En este sentido, otro de los mayores logros fue la creación de "InfoCuidado" - el Sistema de Información del Sistema Distrital de Cuidado-, que integra de manera interoperable la información de atenciones y personas usuarias recolectada por todos los sectores que brindan servicios en el marco del Sistema. Así, los sectores tuvieron que pensar e implementar una misma forma de recoger información y se salieron de la lógica sectorial. El Jardín Botánico, por ejemplo, estaba acostumbrado a contar individuos arbóreos y con InfoCuidado pasó a hacer parte de un mismo Sistema de Información que cuenta personas atendidas y atenciones.

Al finalizar el 2023, Bogotá tendrá 21 Manzanas del Cuidado en funcionamiento y 4 en obra o con infraestructura identificada y lista para su apertura. El Plan de Ordenamiento Territorial – POT ‘Bogotá Reverdece’, adoptado como Ley de ciudad mediante Decreto Distrital 555 de 2021, incluyó el cuidado como eje ordenador del territorio, y establece en su normativa llegar a 45 Manzanas del Cuidado en el 2035. Adicionalmente, Bogotá cuenta con 2 Buses del Cuidado y el programa de Asistencia en Casa que los brindan, con algunas diferencias, desde las Secretarías de Salud, Integración Social y la Mujer.

Dado que el POT proyecta tener 45 manzanas a 2035, la próxima administración tiene el reto y a misión distrital de continuar operando las Manzanas del Cuidado existentes y abrir las nuevas para avanzar en la meta de ciudad.

Con todas sus formas de operación (Manzanas del cuidado, Buses del Cuidado, Asistencia a Casa y las otras unidades operativas) el Sistema Distrital de Cuidado a 31 de agosto de 2023 ha prestado más de 2.600.000 atenciones y atendido a más de 450.000 personas únicas (es decir, mujeres y sus familiares)¹¹¹. De esto, el 38.7%, equivalente a 175.802 personas únicas, ha sido brindado en las tres formas nuevas de operación -Manzanas, Buses y Asistencia en casa.

Respecto de los Buses del Cuidado (previstos en el Acuerdo del Sistema de Cuidado como una modalidad de operación), la próxima administración deberá establecer el mecanismo contractual y la programación de rutas mediante la que funcionarán. En cuanto a la modalidad de Asistencia en Casa, está financiada a través *Bloomberg Philantropies*, que donó USD\$1million a Bogotá para apalancar ese programa en un plazo de 4 años, durante las vigencias de 2023, 2024, 2025 y 2026. La donación de *Bloomberg Philantropies* se ejecuta mediante convenio con PNUD.

Algunos resultados y testimonios del Sistema Distrital de Cuidado incluyen:

- Más de 28 mil mujeres graduadas de la oferta educativa: 849 de bachillerato.

“Cumplí mis sueños y volví a creer en mí misma gracias a la Manzana del Cuidado. Terminar mi bachillerato me hizo sentir poderosa. Por primera vez sentí que sí podía y que puedo lograr muchas cosas más a pesar de los retos que me ponga la vida. Descubrí la fuerza que tengo, y más allá de aprender matemáticas o química, aprendí que soy valiosa, que con mi trabajo como cuidadora aportó mucho a la sociedad. Eso me hace sentir orgullosa de mí misma”.

Helen Samirna Barón Acero

Beneficiaria de la Manzana del Cuidado de Kennedy

- 26.986 de formación complementaria por el Sena o Secretaría de la Mujer (cursos como habilidades digitales, ofimática, inglés, habilidades socioemocionales o prevención de violencias digitales).

"Ahora soy dueña de mi negocio y lo logré en la Manzana del Cuidado. En las Manzanas del Cuidado se cumplen sueños. Yo llegué a Bogotá desplazada por la violencia, tuve que

esforzarme mucho para retomar mi vida, hasta que llegué a la Manzana del Cuidado. Estoy estudiando para terminar mi bachillerato, hice cursos de formación y lo mejor: creé mi negocio, soy dueña de mi propio restaurante gracias a los talleres de emprendimiento y al programa Mujer Emprendedora y Productiva de la Manzana”.

Nancy Pérez Asprilla

Beneficiaria de la Manzana del Cuidado de Engativá

- 977 certificadas en saberes de cuidado por el Sena (certificación para personas que han desempeñado labores de cuidado por años, pero no cuentan con un certificado que les permita vincularse a oportunidades laborales).

“En la Manzana del Cuidado encontré tiempo para mí y cuidado adecuado para mi hijo con discapacidad. A veces es difícil ser cuidadora de personas con discapacidad porque uno se siente señalado y todavía hay mucho prejuicio en la sociedad, pero créanme que acá en la Manzana del Cuidado van a sentirse acogidas y acompañadas. Nos ayuda a descargar todo el estrés, todas las preocupaciones. Yo invito a todas las personas a que se acerquen y conozcan sus servicios”

Jenny Portilla Torres

Beneficiaria de la Manzana del Cuidado de Ciudad Bolívar- Mochuelo

- En 11 meses (octubre 2022 a agosto 2023) 2.071 personas únicas utilizaron el servicio de lavanderías comunitarias. Con este servicio liberamos 8.720 horas que equivalen a 363 días. Mensualmente 397 personas usan el servicio de lavanderías en promedio. Esto representa 783 horas liberadas al mes, que son 32 días.

“La Manzana del Cuidado ayudó a empoderarme, ahora soy una lideresa. A mí la Manzana del Cuidado de Usme me ha traído bienestar, cuidado para mí misma, aprendizajes, amistades y me ha convertido en una mujer más alegre, carismática y servicial. Me partí un brazo y descubrí la lavandería comunitaria y eso me cambió la vida. Ahora soy una mujer feliz y libre.”

Juanita Mercedes Narváez

Beneficiaria Manzana del Cuidado de Usme

Con respecto a la creación, reglamentación e institucionalización, el Sistema Distrital de Cuidado surge en el Plan de Desarrollo 2020-2024. Luego se incorpora como uno de los objetivos principales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género -PPMYEG- 2020-2030, que fue actualizada en 2020. Finalmente se volvió ley de ciudad mediante el Acuerdo Distrital 893 de 2023 “Por el cual se institucionaliza el Sistema Distrital de Cuidado y se dictan otras disposiciones” que fue adoptado por unanimidad en el Concejo de Bogotá y reglamentado por el decreto 415 de 2023.

Es necesario continuar consolidando y fortaleciendo la estrategia de difusión y comunicaciones del Sistema Distrital de Cuidados en el territorio. Aún persiste el objetivo de que 1.2 millones de mujeres cuidadoras en Bogotá, que experimentan sobrecarga de cuidado, se reconozcan como cuidadoras y sepan dónde y cómo pueden beneficiarse de los servicios

ofrecidos por las Manzanas de Cuidado. Reconocemos la existencia de una brecha digital que dificulta que las mujeres accedan a información sobre los servicios a través de las redes sociales por esto es clave entender a las cuidadoras y sus organizaciones como aliadas en la difusión de los servicios voz a voz.

Hacer visibles los logros del Sistema Distrital del Cuidado es reconocer la lucha histórica de las mujeres en Bogotá. Su oferta de servicios, y su enfoque integral de operación, da respuesta a las reivindicaciones del movimiento social que pedían redistribuir el cuidado y reducir la sobrecarga. Antes del Sistema Distrital de Cuidado, las soluciones que se planteaban a estas demandas eran aisladas y puntuales y no se enfocaban en las cuidadoras. Diseñar una solución integral que articulara la infraestructura y la prestación de servicios de distintos sectores, fue la tarea de la Administración López. Esta es una manera de operar que nunca se había puesto a prueba, ni en Bogotá, ni en el país, y constituye un hito en la gestión pública. Al hacerlo, también logramos crear un consenso social y político entorno al cuidado.

El Sistema Distrital de Cuidado funge, además, como un servicio de prevención de violencias y exclusiones estructurales, en tanto ofrece servicios de educación, acceso a internet y tiempo libre, que son las variables más estrechamente correlacionadas con la probabilidad de ser víctima de violencias basadas en género en Bogotá. Las mujeres que cuentan con estos servicios protectores tienen mayor probabilidad de gozar del derecho a una vida libre de violencias.

¹¹¹ Las entidades que brindan servicios en el Sistema Distrital de Cuidado realizan sus cierres a nivel de entidad cada 30 del mes y consolidan información para entregar a InfoCuidado entre los 20 y 25 de cada mes. Por ello y teniendo en cuenta la depuración y validación de consistencias de datos que hace la Secretaría de la Mujer, el reporte de personas atendidas y atenciones brindadas en el marco del Sistema de Distrital de Cuidado tiene un corte de información con un rezago hasta el mes de agosto.

2.2.2. Fortalecimiento y ampliación de los servicios para la prevención y atención a mujeres víctimas de violencias y acceso a la justicia

Las estrategias que se implementaron en este período parten de los aprendizajes institucionales acumulados en una década por la Secretaría Distrital de la Mujer. Construimos sobre lo construido, fortaleciendo los servicios existentes para la atención de violencias, e identificamos, basándonos en datos, cuáles eran las necesidades de las mujeres para ampliar la presencia en donde ellas lo requieren. Así, aumentamos 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.

Los programas fortalecidos, ampliados y nuevos, están enmarcados en la apuesta de la Administración López por garantizar el derecho a una vida libre de violencias. Para ello, uno de los primeros logros fue posicionar las violencias basadas en género como un problema de seguridad de la ciudad. Así, se incluyó a la Secretaría de la Mujer en el Consejo Distrital de Seguridad, el principal cuerpo consultivo y de toma de decisiones en materia de prevención, sanción y reacción ante problemas de seguridad y convivencia. Con la llegada a este espacio interinstitucional fue evidente que la perspectiva de género estaba ausente y era necesaria para el análisis de los datos y la toma de decisiones. Igualmente, que la violencia intrafamiliar y los delitos sexuales, dado que son delitos cuyas principales víctimas son mujeres, debían ser tratados y analizados como delitos de alto impacto, los cuales no eran clasificados como tal en la Policía Metropolitana ni en administraciones anteriores.

Adicionalmente, la Administración López se concentró en ampliar los servicios para atención de violencias y acceso a la justicia. Recibimos la entidad con servicios presenciales en 20 Casas de Igualdad de Oportunidades, 1 punto de atención en CAIVAS, otro en CAPIV y 3 duplas psicojurídicas, así como atención en el canal de llamada de la Línea Púrpura y servicio de acogida en 4 Casas Refugio. Hoy la ciudad y las mujeres cuentan con más de 60 espacios institucionales con presencia de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencias, que incluyen:

(Ver imagen 2).

- 1 Línea Púrpura, con atención en dos canales: telefónico y chat WhatsApp
- 9 Hospitales
- 7 Casas de Justicia con ruta integral para mujeres y 8 Casas de Justicia con modelo tradicional
- 5 Unidades de Reacción Inmediata de la Fiscalía
- Los espacios de CAPIV y CAIVAS de la Fiscalía
- 20 Manzanas del Cuidado
- 20 Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres
- 8 Duplas psicojurídicas
- 6 Casas Refugio

Imagen 2: Mapeo de servicios para atención de violencias y acceso a la justicia en el territorio.



2.2.2.1. Fortalecimiento técnico y operativo de La Línea Púrpura Distrital "Mujeres que escuchan mujeres"

Desde 2015 la Línea Púrpura Distrital (LPD) es un servicio que brinda atención telefónica, psicosocial y jurídica, de manera gratuita a mujeres víctimas de violencias o a personas que conozcan casos de violencias basadas en género y requieran orientación. El fortalecimiento técnico y operativo realizado durante este período a la Línea permitió aumentar la efectividad de la misma, pasando del 30% al 95%; lo que se refleja en una mayor capacidad para atender llamadas de manera inmediata. Esto es que cuando llegó esta Administración, la LPD contestaba 3 de cada 10 llamadas, y ahora contesta 9 de cada 10, con lo que aunque la meta de PDD era llegar al 80% de efectividad, llegamos al 90% a 3 meses de iniciada la ejecución del PPD, con el efecto acelerador que exigió el confinamiento y los retos para atender a las mujeres en esas circunstancias.

Así mismo, durante este período se implementaron nuevos canales de atención que adaptan el servicio a las necesidades y demandas de las mujeres. La Línea Púrpura es el segundo servicio de la entidad que más atiende mujeres por casos de violencias.

Abrir el canal de atención por chat de WhatsApp permitió dar respuesta a mujeres que durante la pandemia no podían hablar porque estaban en casa con su agresor. Además, se adapta a las preferencias de mujeres jóvenes que prefieren comunicarse por este medio. Igualmente, la atención por video llamada permite la atención diferencial a mujeres con discapacidad auditiva.

La Línea Púrpura ha venido en proceso de crecimiento y se fortaleció en dos momentos en esta administración, con base en la volumetría de las llamadas.

Desde abril de 2020 al inicio de la pandemia, triplicando el talento humano dedicado a la atención de mujeres que buscaban orientación y apoyo mediante este servicio.

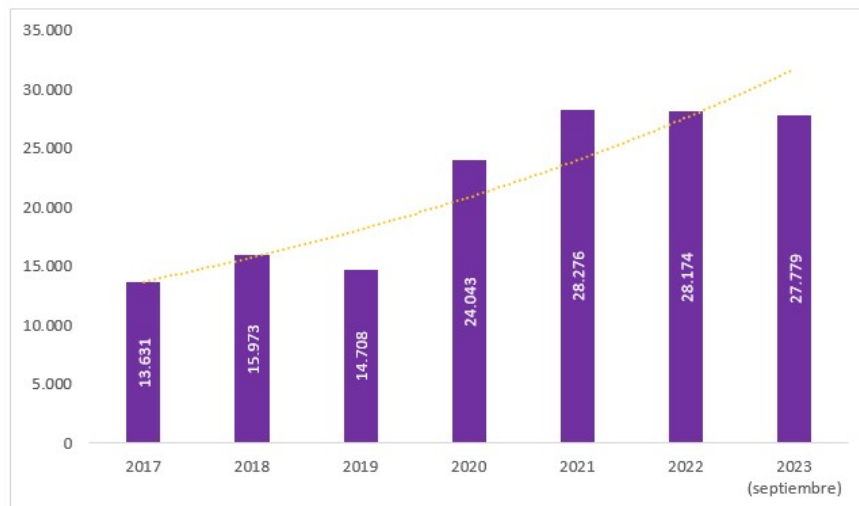
Pasó de:

- 12 a 40 profesionales de atención psicosocial (agentes que atienden llamadas y chats).
- Se creó el rol de agentes de contacto inicial, contando con 7 agentes que desempeñan esta atención.
- Se amplió el equipo de supervisión técnica, operativa y de calidad, pasando de 2 a 6 profesionales.
- Se mejoró el soporte técnico y tecnológico para la operación de los distintos canales ofertados por la línea -telefónico; WhatsApp; correo electrónico y video llamada-
- Se delimitaron y aplicaron nuevas variables e indicadores de seguimiento para su efectividad y correcto funcionamiento.

Gráfica 1: Volumen de atenciones realizadas por la LPD (enero de 2017 a septiembre 2023)

Total de atenciones realizadas por la Línea Púrpura Distrital. Bogotá,

enero de 2017 a septiembre de 2023



Fuente: SiMisional. Cálculos OMEG. Información preliminar sujeta a cambios por actualización. Incluye seguimientos.

En Línea Púrpura Distrital entre 1 de enero de 2020 y 30 de septiembre de 2023 hemos atendido por canal telefónico y WhatsApp 238. 075 llamadas y hemos brindado atención por violencias a 64.270.

Así, se logró orientar a las mujeres víctimas de violencias en la ruta de atención, se dieron a conocer los procedimientos que se deben adelantar ante las entidades competentes con respecto a las medidas de protección y trámites para iniciar el proceso de denuncia, se sensibilizó frente a los ciclos de violencias, roles y estereotipos de género, medidas de auto protección, herramientas para la exigibilidad de los derechos y la toma de decisiones para el

bienestar emocional de las mujeres, acciones que contribuyeron en la prevención de nuevos hechos de violencias.

Así mismo, se garantiza la realización de seguimientos en casos de mujeres en posible riesgo de feminicidio, mujeres que solicitaron información sobre la Interrupción Voluntaria del Embarazo, mujeres que en su momento se registraron como anónimas porque no quisieron facilitar sus datos personales, pero se encontraban experimentando situaciones de violencias y casos de mujeres que se volvieron a comunicar manifestando interés en socializar avances y/o dificultades frente a sus procesos.

Es importante continuar la Línea Púrpura porque es el canal telefónico y de WhatsApp (24/7) de mayor reconocimiento y difusión para la activación de la ruta de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia, triplicó la capacidad de atención y pasó de una efectividad del 30% al 92%. Adicionalmente, hace parte del cumplimiento al acuerdo 676 de 2017 del Concejo de Bogotá. Como se pudo evidenciar en la gráfica 2, este es un servicio cuya demanda continúa aumentando. En ese sentido es importante continuar consolidándolo y fortaleciéndolo para atender efectivamente a todas las mujeres que acuden a él.

2.2.2.2. Integración de la Secretaría Distrital de la Mujer como AgenciaMuj con el Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo de Bogotá (C4).

Uno de los logros más significativos en este período es integración de la Secretaría Distrital de la Mujer como AgenciaMuj, con el Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo de Bogotá (C4). En efecto, por medio de la Resolución 928 de 2020¹⁷, se autorizó "(...) la integración de la Secretaría Distrital de la Mujer con el Número Único de Seguridad y Emergencias NUSE 123 en fase piloto y en fase de implementación de conformidad con los lineamientos definidos por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en el documento denominado Requerimientos Técnicos Mínimos para la Secretaría Distrital de la Mujer – SDMujer".

Así, la Secretaría Distrital de la Mujer (denominada como AgenciaMuj) se incorporó desde el mes de octubre de 2020 como la sexta agencia adscrita al Número Único de Seguridad y Emergencia Línea 123 (NUSE 123), la cual es coordinada por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Con ello, se ha garantizado la recepción, análisis, direccionamiento y seguimiento de incidentes de violencias contra las mujeres, y la atención psico jurídica en emergencia en campo para casos priorizados. En el marco de esta integración se ha fortalecido el trabajo del NUSE 123, posicionando las violencias contra las mujeres en el Distrito como un asunto de seguridad pública que debe ser atendido de manera coordinada e inmediata, garantizando una respuesta oportuna y movilizar la activación de rutas, acercando asimismo los servicios de la Secretaría Distrital de la Mujer a las ciudadanas, para la prevención y eliminación de violencias contra las mujeres.

¹⁷ Resolución 928 de 2020 "Por medio de la cual se autoriza la integración de la Secretaría Distrital de la Mujer con el Número Único de Seguridad y Emergencias NUSE 123", Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Entre enero de 2021 y septiembre de 2023 se realizó el análisis de 24.461 incidentes copiados a la AgenciaMuj de los códigos de tipificación 204 (tentativa de feminicidio), 906 (violencia sexual) y 910 (lesiones personales), de los cuales 17.000 fueron direccionados a equipos de la Secretaría de la Mujer para atención en urgencia y post-evento.

En complemento, a partir del 22 de enero de 2022 se implementó la Móvil Mujer como recurso de despacho de la AgenciaMuj, para brindar atención psico-jurídica en la urgencia o emergencia presentada, que contempla acciones de contención emocional, atención en crisis de primera instancia y activación de rutas por parte de dos profesionales con capacidad móvil para desplazarse al lugar donde se encuentra la mujer víctima. En este marco, entre enero de 2022 y septiembre de 2023 se gestionaron 2.360 incidentes, de los cuales 1.588 cuentan con orientaciones psico-jurídicas efectivas.

Lo anterior ha contribuido a que las mujeres cuyos casos sean reportados a la Línea 123 por violencia contra las mujeres, cuenten con un abordaje de su situación desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, diferencial y de género, para atención oportuna y eficaz interinstitucional en emergencia, en urgencia o post-evento según corresponda, entre la Secretaría Distrital de la Mujer y las diferentes agencias adscritas al NUSE (Número único de emergencias 123) como Policía Metropolitana de Bogotá y CRUE – Centro Regulador de Urgencias y Emergencias- de la Secretaría Distrital de Salud, entre otras.

Es importante continuar la atención en emergencias y fortalecer la respuesta inmediata a las mujeres víctimas de violencias a través de la AgenciaMuj en cumplimiento de la Resolución 928 de 2020.

2.2.2.3. Fortalecimiento de los componentes del Sistema de atención a casos de violencias (Sistema SOFIA) con más servicios, en más lugares y en más horarios

Con el fortalecimiento de los componentes del Sistema SOFIA se aporta al goce efectivo del derecho a una vida libre de violencias para las mujeres del territorio urbano y rural de Bogotá, contribuyendo con la desnaturalización de las violencias, la prevención del delito de feminicidio, así como con la eliminación de barreras de acceso a la oferta de medidas de prevención, protección, atención y sanción de las violencias contra las mujeres, tanto en el espacio público como en el privado, mitigando que cualquier acción u omisión por parte del Estado cause daño o sufrimiento a las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Desde el componente de prevención, se ha contribuido a la reducción de la exposición de las mujeres a ser víctimas de múltiples expresiones de las violencias en los ámbitos público y privado, garantizando acciones de coordinación, articulación y asistencia técnica dirigidas a la sensibilización y capacitación; el cambio cultural; la identificación, caracterización, prevención y seguimiento de factores de riesgo para las mujeres y el reconocimiento y exigibilidad del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias; la implementación de acciones afirmativas para las víctimas de tentativa de feminicidio y las víctimas indirectas del delito; la prevención, atención y sanción de las violencias en el transporte y el espacio público; la intervención articulada de espacios identificados como inseguros para las mujeres; y al

fortalecimiento de los lineamientos técnicos y operativos para la implementación del Sistema SOFIA en los ámbitos distrital y local.

Desde los componentes de atención, protección y sanción, se ha contribuido a que las mujeres víctimas de violencias cuenten con seguimiento y acompañamiento de acuerdo con sus necesidades para la materialización de su derecho a una vida libre de violencias, y se les brinde impulso de acciones interinstitucionales para su atención oportuna, el restablecimiento y la afirmación de sus derechos, así como la superación de barreras que limiten el acceso efectivo a la oferta de servicios del Estado.

- **Duplas de atención psicosocial y psico jurídica, con énfasis en riesgo de feminicidio, víctimas secundarias de feminicidio y mujeres víctimas de violencia en el espacio y el transporte público:** el proceso de atención psicosocial facilitado por las Duplas permitió promover espacios de conversación empática y reflexiva con las mujeres víctimas de violencias, acercar la institucionalidad a las mujeres a través de la orientación de procesos, aclaración de competencias de las entidades que hacen parte de la ruta de atención a mujeres víctimas de violencias, información sobre los derechos que le asisten a las mujeres víctimas de violencias en el marco de la Ley 1257 de 2008 y fortalecer redes apoyo, acciones de cuidado, y toma de decisiones protectoras para las mujeres que se encuentran en riesgo de feminicidio.

Por su parte, el acompañamiento psico-jurídico facilitado por las Duplas ha permitido superar las barreras de acceso institucional, reconocer el derecho al disfrute del espacio público, libre de amenazas y violencias como un derecho fundamental para las mujeres desnaturalizar las situaciones de acoso sexual callejero y visibilizar las violencias que sufren las mujeres en espacios de circulación cotidiana, tales como el transporte público, parques, consultorios médicos, centros educativos etc.

En el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 30 de septiembre de 2023, el equipo Duplas de Atención Psicosocial realizó un total de 13.192 atenciones, que incluyen primeras atenciones y seguimientos efectivos, a mujeres víctimas de violencias. Asimismo, las Duplas de Atención Psico jurídica para la atención a mujeres víctimas de violencias en el espacio y el transporte público han realizado un total de 3.457 atenciones, incluyendo primeras atenciones y seguimientos efectivos, desde su entrada en funcionamiento.

Es importante que la próxima administración sostenga el modelo de Duplas porque atiende a las mujeres víctimas con discapacidad o con dificultades para movilizarse a un servicio presencial, víctimas de tentativa de feminicidio, y familiares de víctimas de feminicidio. Para el logro de estas atenciones, el equipo creció con apoyo de la cooperación internacional ACDIVOCA – USAID y contó con la sostenibilidad de la administración, pasando de 3 duplas a 8.

- **Sistema Articulado de Alertas Tempranas -SAAT- para la prevención del riesgo de feminicidio en Bogotá:**

En lo corrido de esta administración, el SAAT ha realizado seguimiento a 6.914 casos de mujeres en riesgo de feminicidio, según remisiones externas del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLyCF), y remisiones internas de equipos de atención de la Secretaría Distrital de la Mujer.

El SAAT es importante porque previene el feminicidio. Desde que se implementó la estrategia, en 2022 ninguna de las mujeres valoradas en riesgo ha sido asesinada. Desarrolló acciones de seguimiento y reforzó el acompañamiento jurídico y psicosocial a 6732 mujeres para la movilización de barreras en la ruta de atención a mujeres valoradas en riesgo de feminicidio por el INMLyCF. En Bogotá sus acciones de prevención del feminicidio dan cumplimiento a la Ley 1761 de 2015 “Rosa Elvira Cely” y el acuerdo 676 de 2017.

- **Estrategia en Hospitales:**

A mediados de 2020 en el análisis de datos del Consejo de Seguridad se evidenció una brecha entre las mujeres víctimas que denunciaban violencia sexual ante las autoridades y las que acudían al Sistema de Salud.

Para atender esa situación, se diseñó una estrategia interinstitucional con el Sector Salud, orientada a disminuir las barreras de acceso a la justicia, establecer canales eficientes para la orientación de casos y realizar la activación de rutas de atención para las mujeres víctimas de violencias que llegaban particularmente al área de urgencias de las Instituciones Prestadoras de Salud -IPS de las subredes integradas de servicios de salud, enfocándose en los casos de violencia sexual y en riesgo de feminicidio. Esta estrategia consistió en integrar a la intervención en las IPS un acompañamiento jurídico especializado de abogadas de la Secretaría de la Mujer, que garantiza la atención con enfoque de género y de derechos de las mujeres.

Con la Estrategia de Hospitales, la Secretaría de la Mujer hace presencia en 9 hospitales públicos con los que cubre todas las subredes de servicios de salud de la ciudad. Desde el inicio de la operación del equipo de la estrategia en el mes de noviembre de 2020 hasta el mes de septiembre de 2023 se han realizado 18.701 actividades, de las cuales 11.560 fueron asesorías y 7.141 orientaciones por parte de las abogadas del equipo.

Es importante para la próxima administración continuar con la asesoría jurídica para la justicia de género en los hospitales y las cuatro subredes de salud con presencia 24/7 porque es la atención sociojurídica que de primera mano y desde el inicio de la atención, permite el acceso a la justicia a las mujeres y niñas víctimas de violencia sexual, tentativas de feminicidio y lesiones agravadas. Atención en Hospitales es el servicio que más atiende a mujeres víctimas, promueve el cumplimiento de la Ley 1257 de 2008 y las resoluciones de las Naciones Unidas No. 33 y 35 en materia de atención integral y acceso a la justicia.

- **Casas Refugio:**

Al inicio de esta administración Bogotá contaba con 4 Casas Refugio en modelo tradicional para salvaguardar la vida de mujeres víctimas de violencias en riesgo de feminicidio y sus dependientes menores de 18 años. Bajo el modelo tradicional, las mujeres son acogidas

con una medida de protección otorgada por la comisaría de familia o un juez de control de garantías.

Creamos dos (2) Casas Refugio adicionales, con enfoque diferencial, para sobrepasar las barreras que enfrentan las mujeres en el otorgamiento de las medidas de protección y para eliminar la lista de espera. Creamos una Casa Refugio Rural, donde se ofrece a las mujeres rurales un entorno diseñado para no sacarlas de su contexto rural; y una Casa Refugio Modelo Intermedio, que permite proteger la vida de las mujeres sin una medida de protección, remitiéndola a este servicio de acogida directamente desde los servicios de atención de violencias de la SDMujer.

Así, actualmente hay 6 Casas Refugio en funcionamiento, con un presupuesto de inversión de 32.061 millones de pesos (ejecución acumulada 2020-2023). Con estas 6 Casas Refugio hemos acogido durante esta administración (enero 2020- septiembre 2023) a 1.606 mujeres con 1.835 acompañantes (menores de edad a su cargo), para un total de 3.441 personas acogidas.

Para las mujeres es vital este servicio. Es importante continuar con el modelo de protección integral y diferencial a mujeres víctimas de violencia y sus hijas/os y personas dependientes, porque las 6 Casas Refugio protegen a las mujeres de la violencia feminicida y salvaguardan su vida con medidas de protección en el marco de la familia o a las que lo requieren y con ellas, Bogotá da cumplimiento a la Ley 1257 de 2008 y el acuerdo 631 de 2015.

2.2.2.4. Garantizar el acceso a la Justicia a las Mujeres Víctimas

2.2.4.1. Creamos las Casas de Justicia con Ruta Integral:

Una de las situaciones que más recientes las mujeres víctimas de violencias es el famoso "pimpono", en el que, para lograr acceso a la justicia y los servicios de las entidades de la Ruta Única de Atención, deben ir de un lado a otro. Para atender ese reclamo sentido, creamos las Casas de Justicia con Ruta Integral, reuniendo en un solo espacio de estas infraestructuras a cargo de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, los servicios claves que necesitan las mujeres para garantizar sus derechos. En estas Casas de Justicia con Ruta Integral, operan las Secretarías de la Mujer (con Dupla psico jurídica, abogada de representación y dinamizadora de la Ruta para el seguimiento a casos), Secretaría de Seguridad, la Fiscalía General de la Nación, la Comisaría de Familia y el ICBF, para atender los casos desde sus competencias específicas. Este modelo quedó implementado y funcionando en siete (7) Casas de Justicia con ruta integral (Ciudad Bolívar, Suba, Barrios Unidos, Bosa, San Cristóbal, Kennedy y Fontibón)

En las otras (8) casas de justicia sin ruta integral, la Secretaría de la Mujer hace presencia con el servicio de asesoría socio jurídica. Se destaca la integralidad de los servicios de acceso a la justicia con la presencia de equipo socio jurídicos y psicosociales de la SDMujer en el 100% de las Casas de Justicia.

Es importante continuar con la operación de las 7 casas de justicia con ruta integral y la próxima administración tiene la oportunidad de seguir expandiendo este modelo para llegar a las otras

8 Casas de Justicia tradicionales, porque la ruta integral permite a las mujeres en un mismo espacio contar con atención de abogada de asesoría y representación, psicóloga, acceder a toda la ruta con presencia de siete entidades con competencias diferentes y articular con otros servicios sociales. Esto da cumplimiento a la Ley 1257 de 2008 y el Acuerdo Distrital 676 de 2017.

2.2.4.2. Atención en espacios de la Fiscalía General:

De igual manera, se consolidó la estrategia de atención con Fiscalía General de la Nación en **5 URI** (Puente Aranda, Kennedy, Ciudad Bolívar, Engativá y Bosa) y el Centro de Atención **(CAIVAS Y CAPIV.)** junto con el aumento de la representación gratuita a mujeres en medidas de protección, procesos penales y de familia permite acompañar a las mujeres en todo el proceso de acceso a la justicia hasta los fallos.

Es importante continuar con la atención jurídica y psicosocial en los espacios de la Fiscalía General de la Nación como una estrategia 24/7 de la SDMujer porque acompaña en la formulación de denuncias efectivas y en una tipificación adecuada de los hechos de violencia contra las mujeres desde las etapas iniciales del proceso, así como representación para audiencias preliminares ante jueces de control de garantías por actos urgentes, capturas en flagrancia, permite gestionar los impactos emocionales de los hechos de violencia y brindar herramientas para su adherencia a la ruta de acceso a la justicia a las mujeres. Da cumplimiento a la Ley 1257 de 2008 y el Acuerdo Distrital 676 de 2017, y las resoluciones de las Naciones Unidas No. 33 y 35 en materia de atención integral y acceso a la justicia

2.2.4.3. Servicio de Abogadas de Representación:

La representación jurídica especializada busca garantizar la incorporación del enfoque de género, diferencial con perspectiva interseccional y derechos de las mujeres en los escenarios judiciales y administrativos, para generar decisiones judiciales y jurisprudencia que reconozca los derechos de las mujeres y garantice el acceso a la justicia a partir de estrategias de litigio integrales. En esta administración aumentamos en un 238% la representación, con 3.427 casos.

Es importante continuar con esta representación gratuita a mujeres víctimas de violencia en materia penal, administrativa y de familia porque a través del litigio se garantiza el acceso a la justicia con enfoque de género, se promueven decisiones que transforman la vida de las mujeres y las reparan frente a los daños sufridos. Da cumplimiento a la Ley 1257 de 2008, 1761 de 2015 y el Acuerdo Distrital 676 de 2017 y las resoluciones de las Naciones Unidas No. 33 y 35 en materia de atención integral y acceso a la justicia.

2.2.3. Generación de oportunidades para las mujeres

2.2.3.1. Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres

Las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá en adelante –CIOM, son el modelo de atención en territorio. Son espacios de encuentro para la garantía de derechos de las mujeres, así como el espacio privilegiado para desarrollar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género con acompañamiento y servicios a las mujeres diversas que habitan el territorio rural y urbano de Bogotá. Algunos de los servicios que se brindan en las CIOM son, orientaciones y asesorías jurídicas para mujeres víctimas de violencias y fortalecimiento de procesos de empoderamiento social y político.

Durante esta administración el principal logro con respecto a las CIOM fue su fortalecimiento. Mejoramos las sedes trasladándolas a espacios más amplios y cómodos, trabajamos en el bienestar de los equipos creando 80 plantas temporales, y aumentamos significativamente las atenciones.

En 2020 había 16 CIOM y pasamos a estar en 19 localidades, llegando a Teusaquillo, Antonio Nariño y San Cristóbal. Las atenciones en CIOM aumentaron respecto a la administración anterior en 134% pasando de 59.000 mujeres atendidas en el período de 2017 a 2019 a más de 141.000 entre 2020 y 2022

Adicionalmente, para acercar la oferta de la entidad a zonas rurales, como Sumapaz o alejadas de las 19 CIOM existentes, implementamos “CIOM a tu vereda”. Con esta estrategia llevamos los servicios de las CIOM a zonas de difícil acceso y hemos desarrollado más de 1.100 jornadas en UPZ y veredas de Sumapaz, Usme, Ciudad Bolívar, Santa Fe, Chapinero y Suba.

Frente al fortalecimiento a organizaciones sociales de mujeres para promover la participación, en esta administración consolidamos la información de organizaciones, redes, grupos y colectivos de mujeres en Bogotá. Este diagnóstico organizacional no estaba disponible y nos permitió ofrecerles fortalecimiento y finalmente trabajar con 170 de las 470 mapeadas, brindándoles capacidades y asesoría técnica directa.

La continuidad de las CIOM es fundamental para la entidad y las mujeres en las localidades, ya que son el bastión del movimiento de mujeres de Bogotá. Fue el movimiento de mujeres el que creó las CIOM incluso antes de la creación de la Secretaría de la Mujer. La institucionalización de las CIOM se dio con el Acuerdo 583 de 2015 del Concejo de Bogotá. Adicionalmente, entre julio de 2020 y septiembre de 2022, los servicios de Casa de igualdad de oportunidades para las Mujeres fueron los que recibieron más mujeres por situaciones relacionadas con violencias.

2.2.3.2. Casa de Todas

La Estrategia Casa de Todas presta atención y servicios especializados a las mujeres que realizan Actividades Sexuales Pagadas (ASP) y su propósito es mejorar el goce efectivo de sus derechos llevando un equipo territorial a zonas o establecimientos donde se identifican o

realizan ASP. Con esta estrategia se llega 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).

La estrategia Casa de Todas se enmarca en la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas, adoptada a través del CONPES D.C. 11 en 2019 y con horizonte de implementación de 2020 a 2029. Este CONPES dejó en cabeza del sector mujer el liderazgo de la Política Pública. En esta administración recibimos la Política Pública y la implementamos logrando articular la oferta de servicios para mujeres en ASP con las demás entidades del Distrito.

La administración entrante puede aprovechar el trabajo que se ha realizado con aliados como la ACNUR, con quienes en la actualidad la estrategia Casa de Todas brinda atención jurídica conjunta a mujeres migrantes en temas relacionados con su estatus migratorio. Lo anterior está enmarcado en Memorando de Entendimiento con vigencia hasta el 31 de agosto del 2023.

Casa de Todas ha brindado atención a 20.300 mujeres y realizado más de 41.300 atenciones, 20.300 de ellas intervenciones por trabajo social, 12.700 actuaciones jurídicas y 8.200 atenciones psicosociales. Pasamos de atender un promedio de 1.300 mujeres a 2.500 mujeres al año con esta estrategia.

Producto de estas asesorías, se ha logrado la caracterización detallada de la población atendida y las problemáticas que enfrentan las mujeres que realizan ASP en Bogotá (Estudio publicado por la SDMujer: Actualización de la caracterización sobre ASP en Bogotá, 2023).

2.2.3.3. Centros de Inclusión Digital

Los Centros de inclusión digital (CID) son espacios centrales para cerrar la brecha digital de género y promover el emprendimiento y la empleabilidad de las mujeres en todas sus diversidades.

En 2020 la ciudad tenía 14 CID y durante la administración López se adecuaron y ampliaron los espacios llegando a 18 CID e implementando un CID móvil para llevar la oferta a zonas de difícil acceso.

Adicionalmente, en el 2021 firmamos 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 y/o el mundo laboral, siendo certificadas por dicha entidad educativa. Este convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2024, permitiendo la consolidación y continuidad de los cursos ofrecidos.

Entre enero del 2020 y septiembre del 2023 vinculamos a 23.479 mujeres a procesos formativos a través de los CID.

2.2.3.4. Emprendimiento y empleabilidad

En 2020 identificamos un vacío en materia de acciones para la empleabilidad y el emprendimiento pensadas específicamente para las mujeres, entendiendo las brechas existentes para acceso a la información, capacidades y formación. En proceso de construcción del PDD los movimientos de mujeres le solicitaron la alcaldesa la incorporación de iniciativas para este propósito de manera explícita. Así en el marco del actual PDD se diseñó e implementó la estrategia de empleabilidad y emprendimiento, que no existía antes en la Secretaría de la Mujer.

Con la estrategia preparamos a las mujeres para presentar entrevistas, comunicarse mejor, negociar, entre otras habilidades socioemocionales. También co-diseñamos y hacemos recomendaciones y ajustes a los programas del distrito de empleo y emprendimiento para que las mujeres pueden acceder y permanecer en ellos. Finalmente, llevamos a las mujeres un portafolio de oferta distrital y privada para la generación de ingresos desde casa o con empresas aliadas.

Desde la creación de la estrategia en 2021 atendimos con la estrategia a 26.083. En el marco de esta estrategia se gestionaron 60 alianzas para el empleo, generación de ingresos y formación de las mujeres de Bogotá, llevando más de 1.000 puestos de trabajo, oportunidades de generación de ingresos desde casa y talleres para el fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento y la empleabilidad.

En el marco de la estrategia se diseñaron 2 programas para la generación de ingresos de mujeres: i) Mujer Emprendedora y Productiva con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y ii) Vecinas Trabajemos Juntas; Un piloto diseñado específicamente para mujeres cuidadoras.

La consolidación y continuidad de esta estrategia resulta relevante, ya que se encuentra reglamentada por el Decreto 332 de 2020 para contribuir a la reactivación económica estableciendo, porcentajes de participación de las mujeres contratadas para la ejecución de los contratos y convenios del Distrito por ramas de la actividad económica. En esta estrategia se da la oportunidad para romper barreras que identificamos como la desmotivación o falta de autoconfianza en las mujeres o los roles de género relacionados con labores de cuidado que impiden la generación de ingresos, entre otras.

2.2.4. Avance en la transversalización del enfoque de género en el Distrito Capital

Avanzar en transversalización del enfoque de género implica realmente ocuparse de los intereses y necesidades de las mujeres desde todos los sectores, dimensionar que se trata del 52% de la población de la ciudad y que por eso la equidad de género y el cierre de brechas no depende exclusivamente de la Secretaría de la Mujer. Durante la administración de la alcaldesa Claudia López se avanzó en este propósito, brindando herramientas técnicas para la incorporación del enfoque de género en políticas, planes, programas y proyectos de los 15 sectores de la administración distrital.

Comprendiendo que la voluntad política de cerrar brechas de género debe estar respaldada presupuestalmente, creamos e implementamos el Trazador Presupuestal para la Igualdad y Equidad de Género. Se trata de un instrumento centralizado por la Secretaría de Hacienda (como los demás Trazadores Presupuestales que existen), que mide la inversión de toda la administración en el cierre de brechas de género. Cada sector debe marcar su inversión en el cierre de estas brechas en el trazador, permitiendo visualizar y tomar decisiones presupuestales desde todos los sectores para contribuir a la equidad de género.

Adicionalmente, esta administración fue consciente de que el cambio empieza desde adentro. Por eso creamos el Sello “En Igualdad”, un mecanismo de reconocimiento para diagnosticar, medir e implementar transformaciones culturales de género en entidades distritales y en empresas privadas de acuerdo con estándares internacionales. Bogotá es la primera ciudad de Colombia que cuenta con un mecanismo de este tipo.

A la fecha, 25 entidades tienen diagnósticos y planes de trabajo hasta 2024. Así mismo se dio inicio a la segunda fase del Sello en la cual se priorizaron 31 entidades adscritas y vinculadas cuyos diagnósticos institucionales se encuentran en proceso de elaboración.

Cuando inició la administración, ya existía la transversalización de género como una estrategia de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. En este sentido existía un pequeño equipo para dar asistencia técnica los sectores, cada profesional se encargaba de brindar dicha asistencia a dos sectores. Se realizaban concertaciones con los sectores y la mayoría de acciones encaminadas a la transversalización se encontraban enmarcadas en procesos de sensibilización o talleres para el personal. Así, durante este período de gobierno, aumentamos el equipo de tal manera que cada sector cuenta con el acompañamiento y experticia de una profesional, especialmente para la implementación del Trazador Presupuestal.

Algunos ejemplos exitosos de la transversalización del enfoque de género en la administración de la alcaldesa Claudia López incluyen “La Rolita” de la Secretaría de Movilidad y “Mujeres que Reverdecen” de la Secretaría de Ambiente. En ambos casos la Secretaría de la Mujer brindó asistencia técnica a los sectores para lograr consolidar, por un lado, la primera operadora pública con equidad de género, y también la apuesta para reverdecer Bogotá capacitando a 10 mil mujeres en habilidades ambientales garantizando su sostenimiento con transferencias monetarias condicionadas.

2.3. FORTALEZAS PARA DESTACAR Y MANTENER

Los principales aspectos de la gestión del Sector Mujeres que fueron fundamentales para la buena gestión y el cumplimiento de la misión son los siguientes:

1. **Triplicar el presupuesto.** En campaña, la alcaldesa Claudia López se comprometió con las organizaciones de mujeres de Bogotá a triplicar el presupuesto y a fortalecer y ampliar los programas y servicios para las mujeres. Para ello, era indispensable aumentar el presupuesto, especialmente para crear e implementar el Sistema Distrital de Cuidado y fortalecer y ampliar los servicios de atención de violencias y acceso a la justicia. La siguiente gráfica muestra el aumento en el presupuesto entre administraciones a lo largo de los 10 años de la Secretaría de la Mujer. El principal riesgo de recortar el presupuesto es doble. Por un lado, devolver el tema de género a una retórica sin servicios, programas y políticas concretas para las mujeres en sus diferencias y diversidades. Por el otro, tener que eliminar servicios existentes de cuidado y atención de violencias lo que podría constituir una acción con daño.

Gráfica 2: Presupuesto de inversión de la Secretaría de la Mujer.



2. **La transversalización del enfoque de género: Bogotá se ocupó de las mujeres desde todos los sectores.** La transversalización del enfoque de género implica incorporar dicho enfoque en las políticas, planes, programas y proyectos de todos los sectores y las entidades del Distrito, así como en la cultura organizacional e institucional de la administración distrital, es decir que sea un eje para la toma de decisiones en la administración pública. Tradicionalmente, los temas de mujeres habían sido relegados a la Secretaría de la Mujer, aun cuando el 52% de la población de Bogotá son mujeres. El reto consistía en lograr que todas las entidades del Distrito diseñaran políticas que ayudaran a cerrar las brechas de género en la ciudad. Ejemplos de la transversalización

son La Rolita de la secretaria de Movilidad y Transmilenio, Mujeres que Reverdecen de la Secretaría de Ambiente, la declaratoria de la bicicleta con enfoque de género como patrimonio de Bogotá por parte del Instituto de Patrimonio, programas de generación de ingresos para mujeres cuidadoras en la Secretaría de Desarrollo Económico y el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género en Hacienda y Planeación, entre otros. Para lograr la transversalización bajo la Administración López fue fundamental, por un lado, la importancia y centralidad que le daba la alcaldesa y, por el otro, que el gabinete y sus equipos se preguntaron permanentemente cómo el problema que querían resolver se manifestaba distinto en hombres y mujeres y con base en eso tomar medidas para desmontar las barreras, brechas o la discriminación presente. Un ejemplo claro es la seguridad en el transporte público. Si Transmilenio quiere mejorar la seguridad en sus buses debe comenzar por identificar que el problema de inseguridad es distinto para hombres y mujeres: a los hombres los atracan, mientras a las mujeres las atracan y las acosan. El riesgo de que todos los sectores no se hagan esta pregunta es que sus políticas y programas, por ejemplo, el de seguridad en el transporte público, van a ser inefectivos porque no van a atender a la problemática de la mayoría de las usuarias del sistema de transporte o de la mayoría de la población de Bogotá. Para mantener ese enfoque, es indispensable contar con cifras desagregadas, al menos por sexo, ideal por género y realizar los análisis a partir de los enfoques de género y diferencial, y así dar respuesta efectiva frente a las necesidades de las y los habitantes de Bogotá. La Administración López le deja a las siguientes Administraciones el trazador presupuestal y el Sello de Igualdad, dos mecanismos que no existían antes y que facilitan evaluar el nivel de implementación del enfoque y la garantía de derechos.

- 3. Un Sistema Distrital de Cuidado: de los silos a la gobernanza sistémica.** La tendencia de los gobiernos locales y nacionales es operar en silos. Una fortaleza de la Administración López fue crear un Sistema Distrital de Cuidado que operara de manera articulada y sistémica a nivel del distrito y con entidades del gobierno nacional y del sector privado. El Sistema no es de una sola entidad (de hecho, no usa los logos de las entidades y solo el de Bogotá). El Sistema es liderado por el Sector Mujeres, pero su funcionamiento depende de que 13 sectores distritales brinden servicios, así como el Sena, y algunos privados como la Cámara de Comercio de Bogotá y Vanti. El Sistema de Cuidado articula más sectores que cualquier otro proyecto de la ciudad, incluido el Metro. Funciona como un sistema en tanto cada entidad aporta recursos, servicios y datos al objetivo común de reconocer, redistribuir y reducir la sobrecarga de cuidado. Romper con la forma tradicional de operar permite tener gobiernos que trabajan articuladamente por misiones, lo cual también es una manera de aumentar la eficiencia del gasto público y atender a la ciudadanía integralmente. Como resultado de esta forma de trabajar, y ante la ausencia de un sistema de información que permitiera integrar los registros administrativos de distintos sectores del distrito, también se creó un sistema de información interoperable para el Sistema de Cuidado -InfoCuidado- que por primera vez permite integrar los datos de todas las entidades y contabilizar tanto el total de atenciones como de personas únicas atendidas. Antes no era posible saber cuántas personas únicas eran atendidas por el Sistema de Cuidado porque al no tener una misma manera de capturar los datos en todas las entidades, al sumar las personas usuarias corríamos el riesgo de contar a la misma persona doblemente. El riesgo de no

operar articuladamente es que rompe el principio fundamental de simultaneidad de las Manzanas, los Buses y la Asistencia en casa, y rápidamente volvería a ser una oferta atomizada que mantendría la principal barrera que enfrentan las cuidadoras: quién les cuida a las personas que tienen a cargo para poder acceder a servicios de educación, empleo, ocio. Pero, además, el ejemplo del Sistema de Cuidado y su sistema de información es un ejemplo para futuras Administraciones de que sí es posible innovar y superar las barreras legales y administrativas del Distrito para pensar más misionalmente y menos por sectores.

4. **Crear programas basados en datos y en la evidencia de la calle.** Una de las fortalezas de la Administración López fue crear servicios y programas basados en datos cuantitativos y cualitativos y en el comportamiento y necesidades de las mujeres en el territorio. Para generar información para la toma de decisiones, la Secretaría de la Mujer fortaleció la infraestructura tecnológica del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género – OMEG- en articulación con los sectores distritales. El OMEG es fuente clave de información sobre todo para los temas asociados a violencias basadas en género. Un ejemplo muy claro de un servicio nuevo creado con base en los datos es el servicio de asesoría jurídica en los hospitales. Cuando en Consejo de Seguridad comparamos las cifras de delitos sexuales del sector Salud con las denuncias de la policía encontramos una brecha muy marcada: más casos en el sector salud que en la policía. Esa diferencia reveló que las mujeres víctimas van ante todo al hospital, pero luego no necesariamente denuncian. Ante esa evidencia, creamos desde la Secretaría de la Mujer en alianza con la Secretaría de Salud el programa de abogadas en los hospitales para que, a la mujer violentada, mientras está en el hospital, la acompañemos a interponer la denuncia, encontrar un cupo en la Casa Refugio si lo necesita, o articular con el ICBF y de esta manera evitar que la mujer vuelva al ciclo de violencia. Igualmente, el servicio de duplas psico-jurídicas y abogadas de representación en las URI se basó en entender dónde van naturalmente las mujeres a denunciar. Asimismo, la creación de las duplas psico-jurídicas para atender a las mujeres víctimas de violencia en el transporte y en el espacio público surge de un análisis riguroso de la brecha entre casos reportados y casos denunciados bajo el correcto tipo penal. El riesgo de no diseñar programas basados en cifras, guiados por valores, es que podemos incurrir en ineficiencias y no llegar donde las mujeres realmente nos necesitan.
5. **Construir sobre lo construido.** La filosofía de la Secretaría de la Mujer siempre ha sido sumar. La apuesta fue fortalecer, construir sobre lo construido. La principal innovación social de la Administración López -las Manzanas del Cuidado-, se construyeron aprovechando la excelente infraestructura social construida en administraciones anteriores. En los Centros de Desarrollo Comunitario y los Centros Felicidad, por ejemplo, las mujeres permanecían en las gradas 2 y 3 horas viendo a sus hijos o nietas aprender a nadar, montar en bicicleta o hacer alguna actividad. Para construir las Manzanas, transformamos dichas infraestructuras y las complementamos con servicios de formación, bienestar y generación de ingresos para estas mujeres cuidadoras, para sacarlas de las gradas y permitirles continuar sus proyectos de vida, al tiempo que sus seres queridos estaban en su actividad. Igualmente, muchos colegios de la ciudad abrieron sus puertas para que las mujeres pudieran terminar el bachillerato sin importar

la edad mientras al mismo tiempo y en el mismo espacio se cuida a los niños. Otras Manzanas se anclaron en centros de salud, SuperCades y Casas de Igualdad de Oportunidades existentes. En materia de violencias, fortalecimos la Línea Purpura que ya existía triplicando el personal, mejorando la tecnología y agregando dos canales de comunicación por chat y video llamada. El riesgo de no construir sobre lo construido es doble: evita que la ciudad avance en la garantía de los derechos de las mujeres dejándolas sin los servicios necesarios y desperdicia recursos y tiempo.

2.4. RETOS Y RECOMENDACIONES

A lo largo de los capítulos anteriores, presentamos retos técnicos y políticos, así como recomendaciones sobre los servicios y la importancia estratégica de los mismos. Por ende, en este capítulo presentaremos unos retos más generales, centrales para el buen funcionamiento del Sector Mujeres y la eficacia de los servicios del Distrito en general, así como el cierre de brechas y el avance de los derechos de las mujeres en Bogotá.

Los principales retos generales que deben ser abordados por la siguiente administración son los siguientes:

1. **Garantizar la perspectiva de género.** Por años, el enfoque de género ha estado ausente del diseño de programas, políticas y servicios en las ciudades, y Bogotá no es la excepción. Las ciudades han sido pensadas y construidas por hombres, para hombres. Por ende, la tendencia no es hacerse preguntas sobre cómo los fenómenos y las problemáticas afectan de manera distinta y en ocasiones desproporcionada a las mujeres en sus diferencias y diversidades. La tendencia suele ser decir “este programa es para todo el mundo” y pensar que con eso estamos garantizando la igualdad. Pero la igualdad se garantiza si pensamos en las diferencias y desigualdades y cómo debemos adoptar programas para cerrar esas diferencias entre hombres y mujeres para realmente alcanzar la igualdad. Las políticas no van a dar resultados, o a lo sumo serán incompletos, si no se hacen pensando en los impactos diferenciales para las mujeres. Por ejemplo, si no mantenemos el enfoque de género en el Sistema Distrital de Cuidado (que es una de las razones por las que el Sistema es liderado por la Secretaría de la Mujer y no por otra como Integración Social) entonces perdemos de vista las necesidades de las mujeres y personas cuidadoras y rápidamente regresamos a la tendencia de pensar que lo único que necesitamos de cuidado son jardines infantiles o centros para las personas mayores. La perspectiva de género es la que permitió preguntarnos por aquellas personas que han puesto sus vidas en pausa por cuidar a otros y diseñar servicios para que esto no continuara. Igualmente, sin un enfoque de género en seguridad, perdemos de vista que el 80% de las víctimas de violencia sexual son mujeres menores de 18 años y que el delito ocurre principalmente en los hogares. Los estudios señalan que estamos a 130 años de cerrar las brechas de género en Bogotá. Es estratégico y fundamental asumir el enfoque de género en toda la Administración para alcanzar una ciudad más igualitaria.

2. Involucrar al sector privado. En el mismo sentido que garantizar los derechos de las mujeres en el Distrito no es tarea únicamente de la Secretaría de la Mujer, tampoco lo es del sector público. Por ello, el reto está en articular programas con el sector privado en materia de empleo, generación de ingresos, prevención y atención de violencias, y cuidado. Tanto la prevención de violencias como el cuidado deben fundarse en el principio de corresponsabilidad. En las Manzanas del Cuidado empresas como Vanti donaron las lavanderías, pero el reto es mayor. Hay una oportunidad de pasar de la responsabilidad social empresarial a la corresponsabilidad del cuidado. Por ejemplo, las empresas de construcción podrían abrir lavanderías en sus propias obras para que los trabajadores de la construcción puedan lavar sus uniformes ahí, reduciendo la carga de las mujeres en el hogar, avanzando en la redistribución de las labores de cuidado y expandiendo el alcance del Sistema Distrital de Cuidado. Contar con el sector privado, además, ayuda a darle continuidad a las políticas de las administraciones locales. Igualmente, el sector privado tiene una obligación de corresponsabilidad en materia de violencias que se desprende de la ley 1257 de 2008 y podría desarrollar más iniciativas para atender las violencias, proteger a las mujeres en riesgo de feminicidio y darles oportunidades laborales a mujeres víctimas para que con autonomía económica pueda romper los ciclos de violencias. Asimismo, el sector privado tiene el potencial de cerrar las brechas de género en el mercado laboral en la ciudad. De la misma manera que el sector de la construcción, en alianza con las Secretarías de Hábitat y Mujer, pasó de una vinculación del 9% de mujeres al 17%, lo mismo puede ocurrir en otros sectores tradicionalmente masculinizados como el transporte y el deporte.

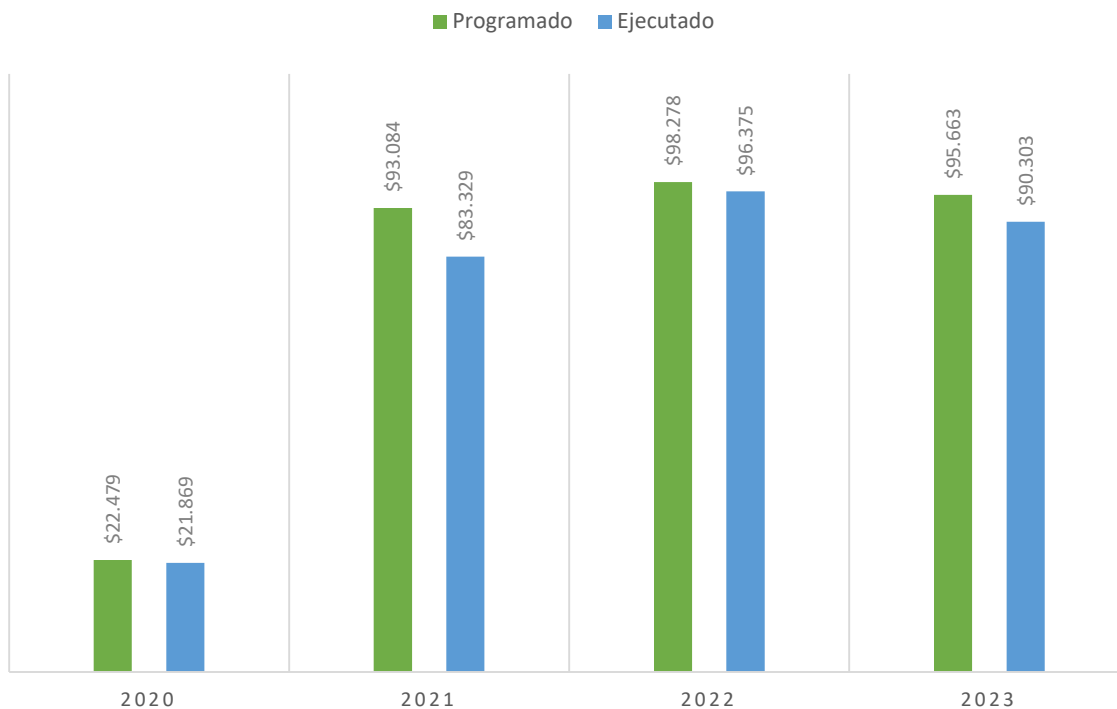
3. La transformación cultural: desaprender el machismo, desnaturalizar las violencias contra las mujeres y redistribuir el cuidado

Tal vez el mayor reto que enfrentamos como Administración es el machismo. Si la sociedad sigue naturalizando la violencia contra las mujeres, no importa qué tantos servicios abramos para atender a las mujeres víctimas de violencias, las van a seguir matando. A la naturalización se suma la impunidad. Igualmente, si los hombres no aprenden a cuidar y tanto hombres como mujeres siguen considerando que las mujeres son mejores en los trabajos del hogar y el cuidado de las personas, la redistribución y la reducción del trabajo de cuidado se va a quedar a medias y las mujeres continúan atrapadas en una pobreza de tiempo. El gran reto de las siguientes administraciones y la sociedad es lograr un gran consenso social y político por desaprender el machismo. Solo desde una profunda convicción social por la igualdad entre hombres y mujeres, cerraremos estas brechas y dejaremos de tener a mujeres violentadas, sin un goce efectivo de los derechos y sin igualdad de oportunidades.

3. INFORME AVANCE PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO

La Secretaría Distrital de la Mujer –SDMujer, como cabeza de sector, ejerce el liderazgo y orientación de las políticas que buscan la protección, materialización y garantía de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidades. De acuerdo con las apuestas del Plan Distrital de Desarrollo -PDD y el Plan Plurianual de inversiones, la asignación presupuestal para el sector de 2020 a 2023 ascendió a \$309.504 millones, de los cuales la SDMujer ha comprometido \$291.876 millones equivalentes al 94% del total de los recursos apropiados. La inversión de los recursos se centra en el fortalecimiento de los servicios misionales, la transversalización del enfoque de género en la administración distrital y la implementación y seguimiento a las políticas públicas a cargo de la Secretaría de la Mujer, logrando impactar cada vez más a un mayor número de mujeres a través de los diferentes programas, proyectos y estrategias. Es importante mencionar, que durante el horizonte del PDD se ha presentado un alto nivel de ejecución presupuestal de los recursos de inversión, como se evidencia a continuación:

Gráfica 8 Recursos programados y ejecutados por vigencia Sector Mujeres



Fuente: elaboración propia a partir de Reporte BOGDATA corte a 30 de septiembre de 2023. Valores en millones de pesos

Con respecto a la vigencia 2023, al corte 30 de septiembre, se comprometió un total de \$90.303 millones equivalentes a 94% del total del presupuesto de inversión. Asimismo, para la vigencia 2024, la cuota de inversión corresponde a \$91.527 millones,

evidenciando una reducción del 4,3% con respecto a lo asignado para la vigencia 2023.

En este contexto la SDMujer desarrolló diversas acciones con las cuales ha beneficiado a más de 307.000 mujeres y brindó alrededor de 912.000 atenciones a través de la operación del Sistema Distrital de Cuidado, 18 Centros de Inclusión Digital, la Línea Púrpura Distrital, la Móvil Mujer, las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres – CIOM, Casa de Todas, Estrategias con enfoque diferencial, duplas de atención, así como a través de la representación jurídica, la operación de las 6 Casas Refugio y la atención brindada en hospitales, Unidades de Reacción Inmediata - URI, Casas de Justicia con y sin Ruta Integral y Centros de Atención de la Fiscalía General de la Nación.

El sector Mujeres es responsable de liderar, brindar orientación y hacer seguimiento a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género - PPMYEG, con la cual se busca modificar progresivamente y de forma sostenible las condiciones de desigualdad, discriminación y violencias que por razones de género enfrentan las mujeres, tanto en el ámbito público, como en el privado. En lo corrido de la actual administración, la Secretaría ha liderado la implementación de la Política en los 15 sectores de la administración distrital, así como la estrategia de transversalización de género brindando herramientas técnicas para que se incorpore el enfoque de género en políticas, planes, programas y proyectos, así como en su cultura organizacional e institucional.

Así mismo, se creó e implementó "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. Bogotá se posiciona como la primera ciudad del país que cuenta con su propio mecanismo, cuya primera fase se ejecutó en 2022 dando como resultado 25 entidades con diagnósticos y planes de trabajo hasta 2024 y en la actual vigencia se dio inicio a la segunda fase en la que se priorizaron 31 entidades adscritas y vinculadas, cuyos diagnósticos institucionales se encuentran en proceso de elaboración. Por otra parte, en cuanto al trabajo con empresas e Instituciones de Educación Superior- IES, que promueven la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el sector privado, a septiembre de 2023 se habían adherido al Pacto de Ciudad por la Igualdad de Género 38 entidades y se habían realizado talleres de sensibilización en los que participaron 2.162 personas.

Finalmente, a partir de las diferentes acciones emprendidas desde este sector para implementar mecanismos para el reconocimiento, apropiación e implementación de los derechos de las mujeres, así como acciones dirigidas a la disminución de las

violencias contra las mujeres, durante la vigencia 2023 se llevaron a cabo los siguientes avances enmarcados en los logros de ciudad, así:

Logro de ciudad 2. Reducir la pobreza monetaria, multidimensional y la feminización de la pobreza.

Con el fin de avanzar en la disminución de la brecha digital de género y promover el emprendimiento y la empleabilidad de las mujeres en todas sus diversidades, así como lograr su empoderamiento, se han desarrollado procesos formativos en temas de promoción, reconocimiento y apropiación de los derechos de las mujeres a través del uso de herramientas TIC y/o metodologías participativas a los cuales se vincularon entre el inicio del periodo de gobierno y el 30 de septiembre del año en curso 23.124 mujeres. Por otra parte, en el marco del convenio suscrito entre la Administración Distrital y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, para acercar a la ciudadanía a una variada oferta de programas gratuitos de formación titulada, virtual y complementaria, las beneficiarias de los Centros de Inclusión Digital – CID del sector Mujeres, se vincularon a procesos de educación complementaria brindados por el SENA, es decir, cursos cortos para brindar competencias para la vida cotidiana y/o el mundo laboral, siendo certificadas por esa entidad educativa.

Los distintos procesos formativos de los CID, transforman dinámicas jerarquizadas y tradicionales de la educación formal, ya que, propenden por la autonomía de las mujeres en el desarrollo de las actividades y en la construcción de conocimientos, así mismo, se evidencia el interés de las participantes por replicar estos saberes en sus redes de afecto y apoyo.

Algunas de las estrategias implementadas para este logro corresponden a: la apertura de Centros de Inclusión Digital –CID en localidades en donde no se contaba con un espacio físico llegando a 18 Centros en la ciudad y la implementación de 1 CID móvil, acompañados de la adecuación de los CID y la adopción de un modelo pedagógico y metodológico estándar, 24 cursos disponibles para las mujeres y otros actores interesados en la oferta de formación mediante la plataforma de aprendizaje digital Moodle, la implementación de jornadas de reconocimiento de las mujeres, mediante graduaciones simbólicas con las mujeres que finalizan con éxito los cursos ofertados contado con la participación de cerca de 1.000 mujeres. Lo anterior no solo impulsa a estas mujeres a seguir con sus metas y proyectos, sino que las convierte en ejemplo para otras mujeres que no han tomado la decisión de participar de los procesos de formación.

Adicionalmente, se diseñó e implementó la estrategia de emprendimiento y empleabilidad, con la cual se ha brindado atención a 24.954 mujeres, 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. La estrategia busca que los programas de empleo y generación de ingresos diseñados implementen el enfoque de género, con el fin de que las brechas

entre hombres y mujeres no se ahonden más, así como desarrollar y fortalecer 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 se han alcanzado los siguientes logros: gestión de 59 alianzas para el empleo, generación de ingresos y formación de las mujeres de Bogotá, dando a conocer más de 1.000 ofertas de trabajo, oportunidades de generación de ingresos desde casa y talleres para el fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento y la empleabilidad; inclusión del enfoque de género en 11 programas del Distrito, para promover la participación de las mujeres en el mundo laboral y disminuir su deserción en los programas de empleo y generación de ingresos; difusión y convocatoria de 21 programas distritales a través de la Ruta de Difusión y Orientación a Mujeres; diseño de 2 programas para la generación de ingresos para mujeres: i) Mujer Emprendedora y Productiva y ii) Vecinas Trabajemos Juntas; diseño e implementación del Modelo de Emprendimiento y Empleabilidad para el fortalecimiento de habilidades socioemocionales para mujeres cuidadoras con 269 mujeres beneficiarias y 29 organizaciones fortalecidas, así como, la publicación de una guía práctica para el diseño de programas de empleo y generación de ingresos para entidades distritales. Finalmente, en el marco de la implementación del Decreto No. 332 de 2020, "Por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital", se realizaron 56 sesiones de divulgación y asistencia técnica a las entidades distritales para la aplicación del Decreto y 15 sesiones dirigidas al sector privado, de igual forma se han elaborado cuatro reportes del Decreto, que consolidan la información remitida por las entidades comprometidas en su implementación.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad ha contribuido a que las mujeres de la ciudad accedan de manera oportuna a las ofertas de empleo, generación de ingresos y formación, desarrollando y fortaleciendo sus capacidades para el emprendimiento y la empleabilidad, promoviendo así su autonomía económica.

En desarrollo de la Estrategia de Territorialización, por la cual se busca el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y recursos, tanto a nivel individual como colectivo de las mujeres, contribuyendo al ejercicio pleno de la ciudadanía y a la garantía de los derechos de las mujeres, a septiembre de 2023 se logró la vinculación de 147.086 mujeres a procesos de empoderamiento social y político, para el reconocimiento y desarrollo de liderazgos y procesos de autonomía; a su vez, a través de encuentros psicosociales, se brindaron herramientas para la superación de violencias en contra de las mujeres, desarrollo de habilidades y capacidades para posicionar sus intereses y necesidades en los espacios que habitan cotidianamente, transformar autónomamente sus entornos y las situaciones que generan malestar y afectaciones negativas en las vidas de las mujeres.

De igual manera, a septiembre de 2023 se han realizado 43.040 orientaciones y asesorías socio jurídicas sobre derechos, ruta y competencia de las autoridades jurídico-administrativas, a mujeres víctimas de violencias; así como 42.033 orientaciones

psicosociales, para propiciar la adherencia a la Ruta de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias y el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida¹⁸.

En el marco de la ejecución de la estrategia se han alcanzado los siguientes logros: actualización del Manual de Atención Psicosocial y del Instructivo de Encuentros de Conversación Psicosocial; construcción de la ruta de atención para mujeres víctimas de violencia en la política; dinamización del modelo atención CIOM en la ruralidad de Bogotá, especialmente en: Sumapaz, Usme, Ciudad Bolívar, Santa Fe, Chapinero y Suba; formulación y puesta en marcha de la “Escuela de formación continuada para víctimas de conflicto armado” en articulación con la Alta Consejería para la Paz, las Víctimas y la Reconciliación y la Personería de Bogotá; modelo de fortalecimiento a organizaciones sociales de Mujeres en Bogotá mediante el modelo de fortalecimiento de la SDMujer que incluye identificación, caracterización, evaluación – diagnóstico organizacional, elaboración del plan de trabajo y desarrollo de procesos de transferencia de capacidades; 1.100 jornadas en las UPZ y veredas, así como la estrategia “Tejiendo Mundos de Igualdad para Niños Niñas y Adolescentes” desarrollando más de 800 talleres, llegando a más de 26.000 niñas, niños y adolescentes, en alrededor de 100 instituciones educativas distritales y casi 20 colegios privados, un gran número de espacios y organizaciones como centros amar, crecer, proteger, fundaciones, universidades, entre otros.

A continuación, se presentan los resultados acumulados obtenidos en las metas Plan de Desarrollo Distrital asociadas al Logro de ciudad No. 2 con corte a 30 de septiembre de 2023 y la proyección acumulada a 31 de diciembre de 2023 y a 31 de mayo de 2024:

Tabla 14 Proyecciones metas PDD - Logro de ciudad No. 2

LOGRO DE CIUDAD	PDD META SDMUJER	Cumplimiento Ejecutado 2020 - 2023 (A 30-SEPT-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2023 (A 31-DIC-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2024 (A 31-MAY-2024)
2. Reducir la pobreza monetaria, multidimensional y la feminización de la pobreza.	9. Aumentar en un 30% el número de mujeres formadas en los centros de inclusión digital - CID (número de mujeres formadas)	23.124	23.000	26.100
	10. Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres (porcentaje de implementación de la estrategia)	86%	90%	100%
	11. Territorializar la política pública de mujeres y equidad de género a través de	20	20	20

¹⁸ Fuente: Reporte SIMISIONAL- Planes de acción proyectos de inversión. Fecha de corte: septiembre 30 de 2023. * El total de mujeres atendidas por servicio no siempre es igual a la suma de las atendidas en cada su servicio, ya que algunas de ellas han accedido a varios de estos. Esta información incluye todas las personas que se reconocen con identidad género Femenino.

	las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres – CIOM en las 20 localidades (número de localidades)			
--	---	--	--	--

Fuente: elaboración propia, 2023.

Logro de ciudad 3. Implementar el Sistema Distrital de Cuidado y la estrategia de transversalización y territorialización de los enfoques de género y diferencial para garantizar la igualdad de género, los derechos de las mujeres y el desarrollo de capacidades de la ciudadanía en el nivel distrital y local

Respondiendo a las demandas históricas de los movimientos sociales de mujeres de Bogotá, y para evitar que el cuidado de los otros resulte en el descuido de la propia vida de las mujeres y potencie la desigualdad de género, Bogotá diseñó y puso en marcha el primer Sistema de Cuidado a nivel de ciudad en América Latina. Este sistema articula servicios nuevos y existentes de más 13 entidades de la Alcaldía de Bogotá para atender las demandas de cuidado de manera corresponsable junto con el Gobierno Nacional, el sector privado, las comunidades y los hogares. Equilibrando la provisión de cuidados para que las cuidadoras tengan tiempo de dedicarse al desarrollo personal, el autocuidado, el bienestar, la generación de ingresos y la participación política.

El Sistema cuenta con cuatro modalidades de operación, las cuales procurarán garantizar los criterios de atención en dupla, simultaneidad, flexibilidad y proximidad en la prestación de los servicios dirigidos a las personas cuidadoras en sus diferencias y diversidades (en su mayoría mujeres), personas que requieren cuidado o diferentes niveles de apoyo y familias en su diversidad de las personas cuidadoras:

- 1. Manzanas de Cuidado:** son áreas acotadas donde se concentran y articulan servicios para quienes requieren cuidado o altos niveles de apoyo y para quienes cuidan bajo un criterio de proximidad y multifuncionalidad. Son una nueva forma de ordenamiento territorial que pone en el centro de la planeación las demandas de cuidado de la población.
- 2. Buses del cuidado:** corresponden a la versión móvil de las Manzanas, con vehículos totalmente equipados que llevan los servicios a zonas rurales y urbanas de difícil acceso y carentes de infraestructuras.
- 3. Asistencia Personal o en Casa:** servicios de cuidado o apoyo domiciliario para personas cuidadoras o que requieren cuidado o apoyo y que no pueden acceder a las manzanas de cuidado y a las unidades móviles.
- 4. Unidades Operativas del Cuidado:** son aquellas a través de las cuales se prestan servicios presenciales o no presenciales, tanto públicas como privadas, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos del Sistema Distrital de Cuidado, con servicios dirigidos a personas cuidadoras en sus diferencias y diversidades (la mayoría

mujeres), personas que requieren cuidado o diferentes niveles de apoyo y familias de personas cuidadoras.

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. Entre octubre de 2020 y septiembre de 2023, Bogotá puso en operación 20 Manzanas del Cuidado y 2 Buses del Cuidado. En lo corrido de la Administración se han prestado en todas las localidades de la ciudad más de 2.600.000 atenciones y beneficiado a más de 450.000 personas únicas, mujeres y sus familiares, en todas las formas de operación del Sistema.

En las Manzanas, los servicios para mujeres incluyen formación para brindar herramientas y fortalecer capacidades tales como educación básica, media, técnica, tecnológica y profesional, formación complementaria, homologación de saberes, educación financiera, entre otros. En lo corrido del PDD en el marco de la estrategia cuidado a cuidadoras se ha logrado formar a más de 10.000 mujeres.

Como complemento, se han realizado los talleres “A cuidar se aprende”, donde los participantes aprenden a cocinar, lavar ropa, planchar o dar el biberón a un bebé, entre otras tareas de cuidado; como parte de la estrategia para el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres, durante lo corrido del PDD se ha logrado la vinculación en los servicios del componente de transformación cultural a más de 14.000 personas.

El Sistema Distrital del Cuidado ha permitido que las mujeres recuperen todo lo que habían dejado de lado por estar cuidando 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, recibir asesoría legal, 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: en lavadoras comunitarias en 11 meses 2.071 mujeres y sus familias utilizaron las lavadoras, con lo cual se les liberaron 8.720 horas, equivalentes a 363 días. Mensualmente el servicio es usado en promedio por 397 personas únicas. Esto representa un total de 783 horas liberadas, equivalentes a 32 días.

Adicionalmente, en poco más de año y medio 3.433 niños y niñas fueron usuarios del servicio “El arte de cuidarte”, liberando 11.548 horas de cuidado de niños y niñas equivalentes a 481 días. Mensualmente, el servicio es usado por 319 niños y niñas

aproximadamente, esto representa un total de 640 horas liberadas, lo que equivale a 26 días.

De otra parte, en el marco de la Estrategia Cuidado a Cuidadoras desde 2021 se desarrollaron 595 cursos de formación complementaria graduando a 9.146 mujeres en la Aplicación de Herramientas de Información y Comunicación, así como en manejo de Inglés Básico a través del SENA y en Herramientas para Cuidadoras en el Reconocimiento de su Trabajo de Cuidado a través del Aula Virtual de la SDMujer.

En el marco de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas – PPASP se realizaron 132 jornadas de socialización con la ciudadanía y entidades del Distrito. Desde el año 2022 se implementó una estrategia de territorialización para socializar esta Política junto con servicios de atención, para promoción y prestación de la oferta Distrital en 12 localidades de Bogotá y se desarrollaron 213 mesas técnicas de acompañamiento a la implementación de la PPASP en las cuales participaron diferentes entidades adscritas a los 14 sectores responsables.

Otro avance importante de esta política fue la elaboración de 4 fichas ciudadanas asociadas a la PPASP. La primera incluye un contexto de la política en la que se incorpora información general de su actualización. Para la segunda se avanzó en la revisión y retroalimentación de los reportes oficiales por parte de los sectores. La tercera y cuarta ficha están orientadas a evidenciar los logros de los objetivos 1 al 4 que integran la PPASP. También se lleva a cabo el proceso de formación y fortalecimiento a la Policía Metropolitana de Bogotá -MEBOG- Sentencia T594 de 2016 para promover el trato digno y diferencial.

Asimismo, se implementó el modelo de abordaje integral en Casa de Todas, a través del cual se brindó atención a 9.307 mujeres y se realizaron 45.193 atenciones desagregadas por área así: 22.331 intervenciones por trabajo social, 13.721 actuaciones jurídicas y 9.141 atenciones psicosociales, con el fin de contribuir a la garantía de los derechos, combatir la estigmatización y mejorar la calidad de vida de la población a través de una oferta institucional diferencial y especializada. Producto de estas asesorías, se ha logrado la caracterización detallada de la población atendida y la sistematización de las acciones realizadas.

Adicionalmente, entre otras acciones afirmativas, se resaltan los siguientes resultados:

- Estrategia de empoderamiento: a 1.241 niñas, niños, adolescentes y mujeres jóvenes en sus diferencias y diversidades, mediante 50 jornadas significativas con 405 participantes y 36 semilleros de empoderamiento con impacto a 836 niñas, niños, adolescentes y mujeres jóvenes; se certificaron 776 personas en el curso observo, identifico y protejo, y se realizó diplomado en derechos humanos, género y víctimas

en el que se inscribieron 109 mujeres jóvenes, con el objetivo de desarrollar capacidades de liderazgo y herramientas para su empoderamiento, convirtiéndolas en agentes de cambio para la transformación de sus comunidades, resignificando las concepciones tradicionales de los roles de género, el amor romántico y las dinámicas sociales y de pareja que normalizan las violencias y discriminación de género, y fortalecimiento de redes protectoras.

- Estrategia de capacidades psicoemocionales: se realizaron 220 espacios respiro con la participación de 2.365 mujeres, 37 escuelas de educación emocional presencial en las cuales participaron 748 mujeres y 3 escuelas de educación virtual en las que se certificaron 475 mujeres en sus diferencias y diversidades; buscando así responder de manera asertiva y efectiva al cuidado y bienestar emocional de las mujeres que en sus diferencias y diversidades han visto vulnerada su salud mental producto del estigma y la discriminación.
- Estrategia Distrital de Cuidado Menstrual: se realizaron 16 recorridos por la Dignidad Menstrual llegando a 273 mujeres habitantes de calle; 14 jornadas por la Dignidad Menstrual que beneficiaron a 677 mujeres en habitabilidad de calle o en riesgo de estarlo y 167 Espacios de Educación Menstrual para el Autoconocimiento y Autocuidado - EMAA en los que participaron 1.985 mujeres en sus diferencias y diversidades. Se llevaron a cabo 23 espacios de fortalecimiento que contaron con la participación de servidores públicos de diferentes entidades distritales e internacionales. La estrategia está encaminada a la garantía de derechos humanos para el cuidado menstrual y la transformación de prejuicios y tabúes vinculados con las experiencias menstruales de las mujeres y cerrando las brechas en relación con el cuidado menstrual, desde un enfoque de género y diferencial.
- Estrategia de educación flexible: se realizó el proceso de registro y acompañamiento para las pruebas Saber 11° que permitió beneficiar a 672 mujeres; se llevaron a cabo 3 ferias semestrales de educación superior para mujeres diversas con la participación de 410 mujeres; se ofertaron 13 cursos del SENA de inglés básico, inglés nivel 1, habilidades digitales, confección textil, generación de oportunidades de negocio y cocina colombiana, logrando la certificación de 221 mujeres, uno de estos fue de habilidades digitales con el servicio de interpretación en Lengua de Señas Colombiana - LSC para mujeres sordas y otro de inglés para mujeres campesinas y rurales; se graduaron 83 mujeres en educación flexible, siendo 68 de Casa de Todas y 15 de pilotaje en El Castillo de las Artes, a fin de permitir la reducción de las barreras de acceso al derecho a la educación de las mujeres, debido a que posibilita el acceso, la permanencia y la culminación de los estudios de básica, media y bachillerato de las mujeres en todas sus diferencias y diversidades.

- Estrategia de transformación de imaginarios, representaciones y estereotipos de discriminación con enfoque diferencial y de género: se realizaron 17 conmemoraciones de mujeres en sus diferencias y diversidades en las que participaron 3.031 mujeres; se realizaron 190 encuentros diferenciales con la participación de 1.126 mujeres; 9 jornadas de sensibilización dirigidas a los equipos de comunicaciones, de atención a la ciudadanía y a planeación de los 15 sectores de la administración distrital que permiten la incorporación del enfoque diferencial y la visibilización de las mujeres en sus diferencias y diversidades; con el fin de contribuir en la eliminación de estereotipos, imaginarios y representaciones de discriminación para las mujeres en sus diferencias y diversidades.

Finalmente, se logró la implementación de acciones afirmativas por parte de los 15 sectores de la Administración Distrital: Educación; Mujeres; Cultura, Recreación y Deporte; Gobierno; Hábitat; Integración Social; Salud; Seguridad, Convivencia y Justicia; Ambiente; Movilidad; Hacienda; Planeación; Secretaría Jurídica; Gestión Pública y Desarrollo Económico. Estas acciones incluyen también el acompañamiento técnico a 4 instancias de participación Distrital para la transversalización de los enfoques de género, derechos de las mujeres y diferencial: Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá (CCM), Submesa para la Garantía y Seguimiento de los Derechos de las Mujeres, Diversidades, Disidencias Sexuales y de Género, Decreto 053 de 2023, Consejo Territorial de Planeación Distrital (CTPD), Concejo de Bogotá y Consejo Distrital de Juventud (CDJ).

A continuación, se presentan los resultados acumulados obtenidos en las metas Plan de Desarrollo Distrital asociadas al Logro de Ciudad No. 3 con corte a 30 de septiembre y la proyección acumulada a 31 de diciembre de 2023 y a 31 de mayo de 2024:

Tabla 15 Proyecciones metas PDD - Logro de ciudad No. 3

LOGRO DE CIUDAD	PDD META SDMUJER	Cumplimiento Ejecutado 2020 - 2023 (A 30-SEPT-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2023 (A 31-DIC-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2024 (A 31-MAY-2024)
3. Implementar el Sistema Distrital de Cuidado y la estrategia de transversalización y territorialización de los enfoques de género y diferencial para garantizar la igualdad de género, los derechos de las mujeres y el desarrollo de	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 (estrategia implementada)	1	1	1
	53. Formular las bases técnicas y coordinar la implementación del Sistema Distrital de Cuidado. (porcentaje de implementación del sistema)	69%	75%	100%
	56. Gestionar la implementación, en la ciudad y la ruralidad, de la estrategia	1	2	2

LOGRO DE CIUDAD	PDD META SDMUJER	Cumplimiento Ejecutado 2020 - 2023 (A 30-SEPT-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2023 (A 31-DIC-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2024 (A 31-MAY-2024)
capacidades de la ciudadanía en el nivel distrital y local	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. (estrategia implementada)			
	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 (número de sectores con acciones afirmativas)	15	15	15
	38. Implementar la política pública de mujeres y equidad de género en los sectores responsables del cumplimiento de su plan de acción (Política Pública implementada)	0,7	1	1
	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 (estrategia de transversalización implementada)	0,75	1	1

Fuente: elaboración propia, 2023.

Logro de ciudad 22. Reducir la aceptación cultural e institucional del machismo y las violencias contra las mujeres, y garantizar el acceso efectivo a la justicia.

Se fortaleció la Línea Púrpura Distrital “mujeres que escuchan mujeres” aumentando la efectividad promedio acumulada de la respuesta al 92%, resaltando la atención 24 horas al día y 7 días a la semana, las mejoras en los tiempos de seguimiento a casos y la comunicación con las mujeres mediante el buzón de datos, contacto telefónico y chat a través de WhatsApp, brindando así en lo corrido del PDD 101.203 atenciones efectivas.

Así mismo, se posicionó la violencia contra las mujeres como un asunto de seguridad humana que requiere una respuesta de emergencia, para ello se creó la Agencia Mujer integrante del Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo –C4, Línea NUSE-123. Se recibieron y gestionaron 23.313 incidentes, de los cuales 16.181 fueron direccionados para atención post – emergencia (a través de los servicios de la Secretaría Distrital de la Mujer).

Adicionalmente, se realizaron las sesiones de los Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres -CLSM- en las 20 localidades de Bogotá, y se logró contar anualmente con 20 Planes Locales de Seguridad para las Mujeres PLSM- concertados y en implementación en las localidades. Bajo ese marco, se destaca que 56.627 ciudadanas participaron en actividades desarrolladas en el marco de los Planes Locales de Seguridad para las Mujeres. en articulación con las Alcaldías Locales y la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Se fortaleció el modelo de protección y acogida de “Casa Refugio” a través del funcionamiento de 6 casas: 4 en modalidad integral y dos nuevos esquemas de acogida, una en modalidad rural garantizando la implementación de estos servicios de atención para mujeres víctimas de violencia y su sistema familiar y para víctimas del conflicto armado remitidas por las autoridades competentes y una en modalidad intermedia para acogida inmediata a mujeres en riesgo que no cuentan con medida de protección. Durante el cuatrienio se ha brindado acogida a un total de 3.301 personas (mujeres víctimas de violencia y personas a cargo), quienes recibieron acogida y atención integral a través de acompañamiento psicosocial y la orientación, asesoría y/o representación jurídica, así como apoyo de las áreas de pedagogía, trabajo social, primeros auxilios y nutrición a través de la atención individual, familiar y acciones colectivas.

Adicionalmente, desde el componente de atención, las Duplas Psico-jurídicas realizaron 3.502 atenciones a mujeres víctimas de violencias en el espacio y el transporte público aportando a la garantía de atención interdisciplinar para posibilitar el acceso a la justicia.

De igual forma, 11.722 casos fueron atendidos a través del equipo de Duplas de Atención Psicosocial. El proceso de orientación, atención y acompañamiento psicosocial facilitado por las profesionales aportó al reconocimiento de las violencias y a la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de las mismas.

Desde la estrategia de prevención del riesgo de feminicidio (Sistema Articulado de Alertas Tempranas –SAAT) se llevó a cabo el seguimiento socio jurídico y psicosocial a 6.785 casos de mujeres en riesgo de feminicidio, según remisiones externas del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, y remisiones internas de equipos de atención de la SDMujer.

Así mismo, se prestó asesoría y orientación a mujeres víctimas de violencias que ingresan a los servicios de salud desde la Estrategia Intersectorial para la Prevención y Atención de Víctimas de Violencia de Género con Énfasis en Violencia Sexual y Feminicidio (Estrategia en Hospitales) con presencia en 8 instituciones prestadoras de

servicios de salud (IPS) en las 4 subredes de salud. Esta estrategia se consolidó como la de mayor atención en violencia sexual y acercamiento de las mujeres víctimas a la justicia. Por último, se desarrollaron 815 jornadas de sensibilización y capacitación al personal de salud en las que se dieron herramientas para la adecuada atención de mujeres víctimas de violencia.

A través de un enfoque integral de atención para lograr el acceso a la justicia, la SDMujer llevó a cabo atenciones psicosociales, jurídicas y de trabajo social en 7 Casas de Justicia con ruta integral ubicadas en las localidades de Ciudad Bolívar, Suba, Barrios Unidos, Bosa, San Cristóbal, Kennedy y Fontibón. Adicionalmente, se mantuvo la presencia de la SDMujer con los servicios de atención socio jurídica especializada en 8 casas de justicia sin ruta integral y en los escenarios de Fiscalía (Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual - CAIVAS y Centros de Atención Penal Integral para Víctimas - CAPIV) se fortaleció la atención desde el enfoque psico jurídico. En total 31.734 mujeres han sido atendidas en estos puntos.

Se creó y consolidó la estrategia de atención semi permanente para la protección de las mujeres víctimas de violencia y su acceso a la justicia en las Unidades de Reacción Inmediata - URI de Puente Aranda, Kennedy, Ciudad Bolívar, Engativá y Bosa, ampliando de esta forma la presencia de los equipos interdisciplinarios a 5 URI en toda la ciudad, reportando atención jurídica a 3440 mujeres, que se han beneficiado con el trabajo estratégico de acompañamiento en la formulación de denuncias efectivas y en una tipificación adecuada de los hechos desde las etapas iniciales del proceso, así como representación para audiencias preliminares ante jueces de control de garantías por actos urgentes, capturas en flagrancias.

El notable incremento de las atenciones en pro del acceso a la justicia se debe en parte a la incidencia del fortalecimiento de los servicios de acompañamiento psicosocial en Casas de Justicia con ruta integral y en URI, convirtiéndose en un asunto central para favorecer un enfoque integral en el acceso a la justicia de las mujeres con enfoque de género, y ser una estrategia exitosa en contextos críticos de intervención que permite gestionar los impactos emocionales de los hechos de violencia, generar disposición y comprensión del contexto para la activación de la ruta de administración de justicia, prevenir el desistimiento o la retractación de las ciudadanas del proceso de acceso a la justicia y brindar herramientas para su adhesión y sostenimiento dentro del entramado institucional para el restablecimiento de sus derechos.

Finalmente, desde la vigencia 2020 se inició la representación de 3.243 procesos, de los cuales 68% son de carácter administrativo, 29% procesos penales y 3% de familia. El equipo de representación pasó de 19 a 31 abogadas y se contó con peritaje forense para fortalecer la incorporación en los fallos del enfoque de género y los daños que enfrentan las mujeres por la violencia.

Todas estas estrategias cuentan con un procedimiento sistemático de monitoreo al cumplimiento de los lineamientos en materia de atención a mujeres víctimas de violencias a fin de asegurar la calidad de los registros, la trazabilidad de las intervenciones y mejorar la oportunidad, efectividad e integralidad de los servicios de atención socio jurídica y psicosocial implementados en el marco de la Estrategia Justicia de Género.

Con respecto a la estrategia de Comunicaciones, se avanzó en la transformación de prácticas, imaginarios y representaciones sociales y culturales que producen y reproducen los estereotipos sexistas. Para alcanzar el logro de los objetivos durante el cuatrienio, a 30 de septiembre de 2023 se diseñaron y publicaron 3.474 piezas gráficas, se elaboraron 395 piezas audiovisuales y se realizaron 3.768 publicaciones en las redes sociales y portal web institucionales.

En materia de participación política de las mujeres y paridad, la SDMujer está a cargo de la implementación del compromiso Bogotá 50/50: Ruta de paridad de género en el Gobierno Abierto de Bogotá, desarrollando acciones a través de tres frentes de intervención: 1. Promoción de la paridad en las instancias de participación ciudadana, 2. Clínica Política Lidera Par, que busca fortalecer la incidencia, liderazgo, empoderamiento y participación política de las Mujeres, y 3. Presupuestos participativos, para fortalecer el enfoque de género en la planeación y presupuestación local. La implementación de esta estrategia permitió avanzar en el diagnóstico del ejercicio del derecho a la participación y representación política de las mujeres en Bogotá, a través del acompañamiento técnico a lideresas, instancias de participación local, procesos de cualificación de habilidades políticas para el liderazgo e incidencia y control ciudadano, la visibilización de la acción política colectiva de las mujeres con la conformación de la Mesa Distrital Multipartidaria de Género y las bancadas de las Juntas Administradoras Locales - JAL.

Asimismo, se brindó asistencia técnica y acompañamiento a mujeres y Fondos de Desarrollo Local, en el marco de la planeación y presupuestación local, permite la materialización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género - PPMYEG y la construcción de acciones específicas para las necesidades, realidades y diversidades de las mujeres, desde el presupuesto local, la apuesta de presupuestos participativos permite la democratización de la toma de decisiones de inversión del recurso local y en este sentido, debe mantenerse como prioridad, el fortalecimiento de las mujeres en estos escenarios.

En lo corrido del Plan de Desarrollo Distrital y teniendo en cuenta la importancia de la divulgación de información, asociada a las condiciones de vida de las mujeres y que esta sea brindada con calidad, oportunidad y fácil acceso, se avanzó en un 82% en la

creación y fortalecimiento de infraestructura tecnológica del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género – OMEG para la articulación con los sectores distritales que comprende el Sistema de información del Sector Mujeres SIMISIONAL 2.0 y el Sistema de Información del Cuidado – InfoCuidado.

De la misma forma, se han desarrollado acciones estratégicas como: actualización permanente del visualizador de datos estadísticos en la página web del Observatorio OMEG; registro y actualización de información en Datos Abiertos y Mapas Bogotá con información de delitos de alto impacto, puntos de atención y atenciones de la Secretaría Distrital de la Mujer; levantamiento de la Línea Base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, Línea Base de Cuidado y Caracterización de personas que realizan Actividades Sexuales Pagadas; evaluaciones de impacto de las estrategias de Atención de Violencias en Hospitales y Servicio de Línea Purpura; publicación de 15 estudios y/o investigaciones que dan cuenta de la situación en materia de derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidades.

A continuación, se presentan los resultados acumulados obtenidos en las metas Plan de Desarrollo Distrital asociadas al Logro de Ciudad No. 22 con corte a 30 de septiembre y la proyección acumulada a 31 de diciembre de 2023 y a 31 de mayo de 2024:

Tabla 16 Proyecciones metas PDD - Logro de ciudad No. 22

LOGRO DE CIUDAD	PDD META SDMUJER	Cumplimiento Ejecutado 2020 - 2023 (A 30-SEPT-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2023 (A 31-DIC-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2024 (A 31-MAY-2024)
22. Reducir la aceptación cultural e institucional del machismo y las violencias contra las mujeres, y garantizar el acceso efectivo a la justicia.	304. Alcanzar al menos el 80% de efectividad en la atención de la Línea Purpura “Mujeres escuchan mujeres” integrando un equipo de la misma a la línea de emergencias 123. (porcentaje de efectividad)	92%	92%	92%
	305. Ampliar a 6 el modelo de operación de Casa Refugio (número de Casas Refugio)	6	6	6
	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. (número de acciones implementadas)	5	5	5
	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	3,15	3,50	4,00

LOGRO DE CIUDAD	PDD META SDMUJER	Cumplimiento Ejecutado 2020 - 2023 (A 30-SEPT-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2023 (A 31-DIC-2023)	Cumplimiento proyectado 2020 - 2024 (A 31-MAY-2024)
	que articulen la oferta institucional con el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres (número de estrategias implementadas)			
	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 (número de mujeres con orientaciones por primera vez)	31.734	34.756	39.000
	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 Distrital. (número de URI)	5	5	5

Fuente: elaboración propia, 2023.

Conclusiones del Sector

Los avances presentados por el Sector a la fecha dan cuenta del compromiso de la Secretaría con la garantía de los derechos de las mujeres del Distrito Capital, a la vez que evidencian el incremento en el presupuesto de inversión en el actual periodo de gobierno y lo llevan a constituirse en un sector con óptimos niveles de ejecución de metas.

En consecuencia, los temas que se consideran prioritarios del Sector Mujer a mantenerse durante el inicio de la administración entrante son los siguientes:

1. Garantizar que exista sostenibilidad en la asignación presupuestal al sector desde el Plan Plurianual de Inversiones, como mínimo en los montos alcanzados durante el cuatrienio, con el propósito de no generar afectaciones en la prestación de los servicios.
2. Continuar la prestación de los servicios de atención a violencias basadas en género y acceso a la justicia, manteniendo la cobertura y fortaleciendo las diferentes rutas de atención.

3. Mantener el acompañamiento a los diferentes sectores de la Administración Distrital para mantener la transversalización del enfoque de género y la implementación de acciones afirmativas.
4. Seguir trabajando en procesos de transformación cultural para disminuir los índices de violencias basadas en género por la aceptación social del machismo y la concentración de labores del cuidado en las mujeres.
5. Consolidar las alianzas con diferentes actores, especialmente con el sector privado, para ampliar las acciones en favor de la garantía de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital.
6. Continuar con la implementación y consolidación del Sistema Distrital de Cuidado, en cumplimiento a lo dispuesto en la normativa vigente.