 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: GD-FO-32
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Versión: 02
	<b>ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS</b>	Fecha de Emisión: 26/10/2022 Página 1 de 3

<b>DEPENDENCIA:</b>	Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad				
<b>PROCESO:</b>	Promoción y representación de la participación de las Mujeres				
<b>TIPO DE REUNION:</b>	Externa				
<b>FECHA DE REUNIÓN:</b>	08	11	2023	<b>HORA:</b>	2:00 pm

**ACTA No. 60**

<b>OBJETIVO:</b>	Realizar la Mesa Coordinadora extraordinaria del CCM
<b>PARTICIPANTES:</b>	<p>Consejo Consultivo de Mujeres: Participación presencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adriana Hurtado – Consejera Consultiva Localidad de Engativá</li> <li>• Erlika Murillejo – Consejera Consultiva Localidad de Bosa</li> <li>• María del Carmen Gómez – Consejera Consultiva Localidad de La Candelaria</li> <li>• Aura Rodríguez – Consejera Consultiva Localidad de Usaquén</li> <li>• Luz Stella Pardo – Consejera Consultiva Localidad de Fontibón</li> <li>• Yulima Lombana – Consejera Consultiva Localidad de Chapinero</li> </ul> <p>Participación virtual por plataforma Teams:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Janneth Martínez – Consejera Consultiva Localidad de San Cristóbal</li> <li>• Consuelo León Joya – Consejera Consultiva Mujeres con Discapacidad</li> <li>• Alexandra Useche – Consejera Consultiva Representante de las organizaciones de mujeres en el Consejo Territorial de Planeación Distrital</li> <li>• Patricia Martínez – Consejera Consultiva Localidad de Teusaquillo</li> <li>• Dina Montaña – Consejera Consultiva Mujeres que hacen parte de las JAC</li> <li>• Juddith Alban – Consejera Consultiva Mujeres Afrocolombianas/Negras</li> <li>• Vietnam Pereira – Consejera Consultiva Localidad de Santa Fe</li> <li>• Blanca Lucía Salazar – Consejera Consultiva por el Derecho al Trabajo en Condiciones de Igualdad y Dignidad</li> <li>• Luz Marina Quiroga – Consejera Consultiva Localidad de Antonio Nariño</li> </ul> <p>Secretaría Distrital de Planeación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sara Chacón</li> <li>• Jaydy Salazar - Subdirectora</li> <li>• Camilo Luengas – Contratista</li> <li>• Angelica Higuera – Contratista</li> <li>• Diana García – Contratista</li> <li>• Bellanith Vargas – Contratista</li> <li>• Nathalia Guzmán – Profesional</li> <li>• Derly Castillo - Contratista</li> </ul>



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 2 de 3

Secretaría Distrital de la Mujer:

- Clara López – Directora de Derechos y Diseño de Política
- Helena Suarez – Contratista Dirección de Derechos y Diseño de Política
- Sol Angy Cortes – Contratista Dirección de Derechos y Diseño de Política
- María José Cuellar - Contratista Dirección de Derechos y Diseño de Política
- Francy Beltrán - Contratista Dirección de Derechos y Diseño de Política
- Johanna Benavides - Contratista Dirección de Derechos y Diseño de Política
- Ana María Ospina - Contratista Dirección de Derechos y Diseño de Política
- Paola Lara Rocha - Contratista Dirección de Territorialización de Derechos y Participación
- Denis Helbert Morales Roa – Profesional Especializado Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad
- Mónica Patricia Hoyos Robayo – Contratista Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad
- Angela Puentes Rodríguez – Contratista Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad
- Mayra Alejandra Palacios Guacheta– Contratista Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad
- Yudy Stephany Álvarez Poveda - Contratista Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad

#### ORDEN DEL DÍA


1. Socialización Diagnósticos Institucionales en el marco del proceso del Sello de Igualdad - Dirección de Derechos y Diseño de Política
2. Socialización de la Reglamentación de Ecurbanismo y Construcción Sostenible para Bogotá - Secretaría Distrital de Planeación
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

#### COMPROMISOS

DESCRIPCION	RESPONSABLE	FECHA
Responder por derecho de petición la solicitud de Erlika Murillejo sobre los recursos invertidos para la implementación del Sello de Igualdad	Dirección de Derecho y Diseño de Política	
Definir una fecha para la presentación del Manual del Espacio Público	CCM	

La sesión inicia con la intervención de Yudy Álvarez, quien recuerda la agenda prevista para la sesión:

1. Socialización Diagnósticos Institucionales en el marco del proceso del Sello de Igualdad - Dirección de Derechos y Diseño de Política
2. Socialización de la Reglamentación de Ecurbanismo y Construcción Sostenible para Bogotá - Secretaría Distrital de Planeación

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: GD-FO-32
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Versión: 02
	<b>ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS</b>	Fecha de Emisión: 26/10/2022
		Página 3 de 3


### **3. Socialización Diagnósticos Institucionales en el marco del proceso del Sello de Igualdad - Dirección de Derechos y Diseño de Política**

Yudy Álvarez realiza la apertura del espacio con la verificación del quorum y participación de las consejeras consultivas, recuerda que en esta sesión se abordaran dos temas pendientes que se tenían previstos para los meses de agosto y septiembre, uno con la Dirección de Derechos y Diseño de Política de la Secretaría Distrital de la Mujer y otro con la Secretaría Distrital de Planeación, respectivamente: la socialización de los diagnósticos institucionales que se han realizado en el marco del Sello de Igualdad y la socialización de ecourbanismo.

Inicia su intervención la Directora de Derechos y Diseño de Política, Clara López García quién es la encargada de socializar lo relacionado con el Sello de Igualdad, refiere que hace más de 3 años se viene trabajando en este proceso y se buscó retomar lo que se ha venido haciendo en Bogotá hace más de 10 años a partir de un mecanismo positivo que es la forma en la que se vincula a las instituciones distritales a iniciar acciones para lograr la igualdad de género al interior de las entidades y esto tiene un impacto en la oferta de bienes y servicios para las mujeres.

Indica que la presentación se enfocará en la estructura y resultados globales del Sello Distrital de Igualdad de género, los diagnósticos institucionales del Sello En Igualdad y los planes de trabajo para la Igualdad de Género, información que previamente ya se había compartido con el CCM.

Refiere que el Sello de Igualdad es un mecanismo que permite medir con base en unos estándares internacionales, cómo va el avance frente a la adecuación institucional para orientar las acciones hacia la igualdad de género y que se tenga una respuesta en el cierre de brechas de género, es importante reconocer que este mecanismo ha permitido trabajar la transversalización de una forma positiva, es un Sello que analiza la administración pública y se llama el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPEG y es básicamente todas las condiciones que se deben promover al interior de las entidades para que quienes trabajan en el servicio público sepan qué es la igualdad de género y qué acciones se deben implementar.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: GD-FO-32
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Versión: 02
	<b>ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS</b>	Fecha de Emisión: 26/10/2022
		Página 4 de 3



Con el apoyo de la profesional Sol Angy Cortés, se explican los 6 módulos con los que se desarrolla el Sello de Igualdad los cuales tienen una mirada focalizada y una mirada distrital, explica los porcentajes promedio de cómo van las entidades en la puntuación de cada uno de los módulos y el análisis de cómo están las entidades en las categorías y subcategorías, aclarando que estos son los resultados para 25 entidades priorizadas, respectivamente 15 secretarías cabezas de sector y 10 entidades adscritas y vinculadas.

Se presenta la síntesis de como avanzaron los diagnósticos institucionales para las 25 entidades priorizadas, se remitieron el pasado 30 de octubre los 25 documentos los cuales se realizaron a partir de una lista de verificación en donde se diligenciaron los criterios y soportes, ejercicio que tuvo un tiempo límite para desarrollarse, el pasado 8 de marzo se llevó a cabo la premiación en la que 3 entidades se ganaron los galardones en 3 puestos: sello violeta, sello plata y sello bronce.

La Secretaría Jurídica Distrital obtuvo el primero lugar con un puntaje de 0.78 en cada una de las 6 dimensiones; ganando el sello violeta, la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría de Integración Social obtuvieron un segundo lugar, respectivamente con un puntaje de 0,73 y 0,71 cada una. Se resalta que la Secretaría Distrital de la Mujer si bien realizó el ejercicio de medición, no obtuvo premiación, ya que es la entidad encargada de generar las acciones estratégicas y alianzas en pro de mejorar las



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 5 de 3

condiciones de vida de las mujeres en Bogotá, sin embargo, según lo arrojado en el diagnóstico, necesita avanzar frente a los mecanismos de seguimiento del clima organizacional.

Con relación a la Secretaría de Integración Social, el ejercicio más destacado es el seguimiento de las acciones de transversalización con enfoque de género a través de instrumentos, están produciendo información y están haciendo mediciones que permiten identificar cómo van en temas de igualdad de género, deben seguir trabajando con procesos de capacitación sobre enfoques de género, derechos de las mujeres para todas sus servidoras y servidores públicos.

Y en el cuarto lugar y ganador del sello bronce, está la Secretaría Distrital de Gobierno con un puntaje de 0,67, lo que más se destaca es que tienen plataformas cercanas para las mujeres y cursos enfocados al cierre de brechas de género y la ventana de oportunidad de realizar rendiciones de cuentas con criterios sensibles al género, concentración de hogares con las mujeres, facilitar el acceso a las mujeres en esas convocatorias y brindar opciones de relevo en tareas de cuidado. Su mayor fortaleza está en el seguimiento y evaluación de resultados orientados a la igualdad de género.

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia obtuvo un puntaje total de 0,67, su mejor desempeño está en el direccionamiento estratégico y en lo que tienen más ventajas de oportunidades es todo lo que tiene que ver con difusión del conocimiento e innovación de toda esa información, se destaca que la entidad está haciendo una medición de la percepción y satisfacción de las necesidades de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

La Secretaría General tuvo un puntaje total de 0,65, se destaca la arquitectura institucional y su compromiso con la igualdad de género, cuentan con equipos especializados para la transversalización del enfoque, hacen mesas situacionales para hacerlo y deben mejorar en el seguimiento de la evaluación de resultados para la igualdad de género, que es una correspondencia desde la mirada crítica. Se destaca el fortalecimiento que están haciendo al seguimiento y participación de los mecanismos para reconocer y sancionar todas las violencias contra las mujeres, como por ejemplo con la cartilla para la prevención de acoso laboral, acoso sexual laboral ya que es de las pocas entidades que tienen con sus propios instrumentos sus propias cartillas para hacer la socialización.

El Jardín Botánico de Bogotá, entidad adscrita y vinculada, se destaca su posición ya que con muy poco presupuesto y personal lograron un puntaje de 0,63, en lo que mejor esta, es en el direccionamiento estratégico y planeación con enfoque de género, cuenta con indicadores de acciones orientadas al cierre de brechas de género y tienen un gran reto en cuanto a cómo generar sus contextos organizacionales favorables a la igualdad de género para que tenga espacios de trabajo igualitario, se destacan las acciones afirmativas que buscan atender los intereses y necesidades de las mujeres y frente a sus ventanas de oportunidad está identificar el nivel de satisfacción de las mujeres respecto a los servicios ofrecidos.



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 6 de 3

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico obtuvo un puntaje de 0,60 como un aspecto positivo, en la política de transparencia involucra el enfoque de género a través de acciones de comunicación dirigidas a la ciudadanía y colaboradores, como ventanas de oportunidad debe fortalecer la implementación de diagnósticos para la identificación de necesidades e intereses del talento humano y deben impulsar instancias de seguimiento, participación y mecanismos para reconocer y sancionar prácticas de discriminación y violencias contra las mujeres en los sectores laborales.

La Secretaría Distrital de Planeación obtuvo un puntaje de 0,59, se destaca el monitoreo y evaluación con base en los indicadores de género que contiene información desagregada por sexo, identidad de género y la orientación sexual, realiza acciones de evaluación y seguimiento pensadas en las necesidades de las mujeres en sus diferencias y diversidad, como ventana de oportunidad debe brindar asistencia técnica a diferentes sectores y localidades sobre la aplicación de criterios de elegibilidad de planes, programas y proyectos para disminuir las brechas de desigualdad, lo que implica un reto, ya que la Secretaría Distrital de Planeación de línea técnica de cómo se debe trabajar en el Distrito a la hora de formular.

La Secretaría Distrital de Movilidad obtuvo un puntaje de 0,59, con una arquitectura institucional para la igualdad de género a partir de la condicionamiento institucional y financiero para la transversalización del enfoque de género, ha sido un equipo muy comprometido con la igualdad de género, un ejemplo clásico de lo que se logró fue la rolita, que es un es una apuesta en la que desde la Secretaría Distrital de la Mujer se brindó asistencia técnica, la ventana de oportunidad más fuerte la tienen en medir la percepción y satisfacción de las mujeres desde sus diferencias y diversidades en relación a los servicios y ofertas institucionales desarrollada por la entidad para la igualdad de género.

La Unidad Administrativa Especial de Servicio Público- UAESP, obtuvo un puntaje de 0,57, lograron contar con una política de servicio a la ciudadanía, con enfoque de género, que permite el trato digno e incluyente a todas las personas en sus diferencias y diversidad y como ventana de oportunidad deben realizar espacios de sensibilización interno, sobre compartir las tareas domésticas y del cuidado en los hogares.

La Secretaría de Educación Distrital, obtuvo un puntaje de 0,55, es una de esas entidades que hace grandes trabajos pero que no visibiliza la gestión, se destacó por consolidar una red de alianzas estratégicas en favor de la igualdad. Además, de contar con equipos técnicos para la transversalización del enfoque de género y como ventana de oportunidad debe fortalecer los mecanismos de monitoreo y supervisión del clima organizacional para el bienestar laboral con enfoque de género.

La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, obtuvo un puntaje de 0, 62, se destacó por desarrollar un manual de comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres, el cual brinda herramientas de gestión de la comunicación en cada una de las dependencias de la entidad, como ventana de oportunidad fortalecer



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 7 de 3

comités e instancias de seguimiento y participación, que permitan reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y violencias contra las mujeres dentro de la entidad.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil-DASC que es una entidad adscrita y vinculada del sector de gestión pública, obtuvo un puntaje del 0,51, se destacó por tener en cuenta las necesidades de las mujeres, ciudadanas y servidoras públicas en la construcción de información interna y externa a través de la producción de datos con lenguaje claro, concreto y asertivo de la información transmitida o publicada y la ventana de oportunidad está enfocada en realizar monitoreo y evaluación con base en los indicadores de género que contiene información desagregada por sexo, identidad de género, orientación sexual, así como, otras variables diferenciales, recuerda que parte de la misionalidad del DASC es impactar a quienes trabajan en el en el distrito y cuando la información es dada a generar de manera sensible al género, no solo está impactando a las personas que hacen parte directa contratada por parte del DASC sino a todos los servidores, servidoras y colaboradores del distrito.

El Instituto para la Economía Social- IPES que es una entidad adscrita y vinculada, obtuvo un puntaje de 0,49, se destacó por elaborar diagnósticos de necesidades, intereses y expectativas del talento humano, también, en diseñar un canal de comunicación que articula la información pública con procesos de participación de las mujeres, ha sido una aliada estratégica para los temas de mujer y género, la ventana de oportunidad se enfoca en formular estrategias de comunicación interna y externa con lenguaje incluyente y libre de sexismos.

La Secretaría Distrital de Hábitat, obtuvo un puntaje de 0,47, sus mayores fortalezas están enfocadas en tener en cuenta las necesidades de las mujeres, ciudadanas y servidoras públicas en la información que genera la entidad, lo cual le permite ajustar sus instrumentos de planeación para monitorear las acciones realizadas con enfoque de género, como oportunidad de mejora deben medir la percepción y satisfacción de las mujeres en relación con los servicios y la oferta prestada por la entidad, desde el enfoque de género.

La Secretaría Distrital de Hacienda, obtuvo un puntaje de 0,45, cabe resaltar que es que era una de las entidades que más resistencia tenía a la transversalización del enfoque de género porque el dinero no se le puede meter enfoque de género, pero es precisamente ese trabajo en la transversalización y sensibilización que hace la Secretaría de la Mujer lo que ha conseguido que tengan equipos sensibles a estos temas, esta entidad se destacó por capacitar, formar y sensibilizar al talento humano sobre el enfoque de género, diferencial y derechos de las mujeres y como ventana de oportunidad medir la percepción y satisfacción de las mujeres desde sus diferencias y diversidad en relación a los servicios y ofertas institucionales.

El Instituto Distrital para la protección de la Niñez y la Juventud- IDIPRON, obtuvo un puntaje de 0,44, dentro de las acciones que se destacan es que trabajan en recolectar y sistematizar y organizar datos relacionados con las desigualdades y particularidades de hombres y mujeres alrededor de lo que hace el IDIPRON, la oportunidad de fortalecer la incorporación de enfoques sensibles al género en metas,



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 8 de 3

actividades, procesos de seguimiento y evaluación, proyectos, planes y programas de la entidad que dentro de la dimensión que tienen más alta se encuentra la arquitectura institucional, el compromiso con la igualdad de género.

El Instituto Distrital de las Artes- IDARTES, con un puntaje 0,42 logra implementar acciones que guiaron el uso y manejo de las TIC, tutoriales acerca del manejo de información de plataformas para acceder a servicios, cursos enfocados al cierre de brechas que son ofrecidos por otros sectores de la administración y que ellos publicitan, como ventana de oportunidad tienen realizar sensibilizaciones y talleres enfocados en compartir por igual entre hombres y mujeres las labores asociadas al cuidado no remunerado y las tareas domésticas.

La Unidad Administrativa del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, con un puntaje de 0,42, se destacó por su política de servicio a la ciudadanía, que tiene en cuenta las necesidades de las mujeres, en ventanas de oportunidad caracterizar el talento humano y personas colaboradoras de la entidad con información desagregada por sexo, identidad de género y orientación sexual, así como las variables diferenciales.

La Empresa de Transportes del Tercer Milenio- Transmilenio S.A., con un puntaje de 0,41, dentro de las acciones destacada está crear estrategias de comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, libre de sexismos y que transforma los lenguajes de discriminación y violencias basadas en género, dentro de las ventanas de oportunidad, deben seguir trabajando en los mecanismos para medir la percepción y satisfacción de las mujeres en relación con los servicios y la oferta prestada por la entidad, desde el enfoque de género.

La Secretaría Distrital de Salud, con un puntaje de 0,41, esta entidad logra territorializar la oferta institucional e implementar canales virtuales para la ciudadanía con el fin de reducir los tiempos de desplazamiento requeridos para acceder a un servidor de la entidad, como mejora deben realizar monitoreo, seguimiento y evaluación con base en indicadores de género y medir la percepción y satisfacción de las mujeres desde sus diferencias y diversidad en relación a los servicios y ofertas institucionales.

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte- IDRDR, con un puntaje de 0,41, destaca sus espacios y mecanismos para prevenir, reconocer o sancionar la discriminación y VBG en el ámbito laboral, como ventana de mejora está recolectar, sistematizar y analizar datos sobre las desigualdades entre hombres y mujeres respecto a su competencia misional.

El Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal- IDPAC, con puntuación de 0,39, cuenta con equipos especializados para la transversalización del enfoque de género al interior de la entidad ya que cuenta con una gerencia género al Interior de la entidad, como mejora debe asegurar una comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, libre de sexismos y discriminación.





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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 9 de 3

La Secretaría Distrital de Ambiente, con puntaje de 0,34, esta entidad brinda capacitaciones, formaciones y sensibilizaciones para los y las trabajadoras de la entidad, sobre los enfoques de género, diferencial y derechos de las mujeres, como ventana de oportunidad debe generar una guía interna para evitar cualquier forma de discriminación a las mujeres en la implementación de planes, programas y proyectos de la entidad.

Indican que de las 25 entidades que se presentaron, todas están en un promedio medio, ninguna alcanza a estar más arriba, por más que hubiera cumplido, y eso implica el trabajo con base en todas las dimensiones, que se vienen consolidando en un instrumento que se le llama catálogo de estandarización y tiene unas acciones que se basan en la transversalización de género y en el plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género, con base en la política pública de mujeres, en uno de sus objetivos tiene dos productos, uno que tiene que ver con transversalización y otro que tiene que ver con el plan de igualdad que no desaparece en su totalidad porque es un instrumento con el que se puede seguir trabajando y porque recoge la deuda histórica y la lucha histórica de las mujeres en Bogotá.

Yulima Lombana pide la palabra y pregunta por lo expuesto sobre el Jardín Botánico, ya que no está de acuerdo con ciertas cosas, considera que el IDPAC debe ir antes ya que cumple más que el IPES porque hay mucha corrupción y muchas mujeres han denunciado que son atropelladas por esto debería ir de último.

Erika Murillejo toma la palabra indicando que la presentación le ha parecido muy cuadrículada, entiende que es mucha información, pero si un tema es interesante ellas están activas las 10 horas, indica que muchas de las consultivas no estuvieron de acuerdo con este tema y ella lo ratifica el día de hoy, en término de recurso económico y recurso humano esto cuanto significa, quisieran saber cuál es el impacto que esto ha tenido en la vida de las mujeres, cual es la mejora desde el impacto de la estrategia, porque al momento no lo identifican, indica que es como si le hubieran hecho un diagnóstico a cada una de las entidades pero esto no tienen un sentido, para que se saca un recurso si ya hay un observatorio que lo puede hacer.

Refiere que concuerda con la anterior intervención ya que muchas de las entidades que están en el ranking no deberían estar, en el territorio las mujeres no lo ven así, indica que las instituciones no han tenido un mayor acercamiento por el hecho de que se les dé un premio a los funcionarios porque hacen su función, sin embargo, a la entidad que tiene la misionalidad y hay una normatividad que le obliga a cumplir con el lenguaje incluyente, en cambio, donde está el incentivo para las mujeres que son las que trabajan, que hacen tantos procesos y le aportan a una transformación territorial y permiten cosas como la institucionalización de un Sistema Distrital de Cuidado, y ahora la institución es la que saca el pecho con el trabajo del movimiento de las mujeres.

Refiere que esto es todo lo contrario a incentivar la participación ciudadana, entiende que la intención era sensibilizar y mejorar un poco las acciones que han tenido en términos de igualdad, pero hay algo



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 10 de 3

que lo supera y es el sistema de contratación, una institución tiene nueva administración y cambian a todos los funcionarios y funcionarias, entonces se pierde el trabajo, hablan de clima organizacional y nombran a la Secretaría de la Mujer, pero esta es una entidad que tienen un tema de clima organizacional terrible, quieren mejorarle la vida a las mujeres pero tienen tercerizada a la línea púrpura donde trabajan mujer a las que les pagan muy mal, cada llamada que ellas contestan es una historia de horror y no pueden hacer mucho, lo que ha pasado con la parte de los equipos de guardas y las señoras del aseo, ellas están tercerizadas y quién supervisa contrato es una funcionaria de la Secretaría de la Mujer, quien genera un maltrato laboral contra estas mujeres que han incluso denunciado y esto ha sido mediático, refiere que ella ha llegado a Casas de Igualdad y ha encontrado a la guarda llorando porque la señora Lucero la acaba de tratar mal, entonces no entiende como se está midiendo el ejercicio.

Interviene Adriana Hurtado refiriendo que felicita el ejercicio, a pesar de que fue una de las escépticas cuando se presentó el instrumento, pero escuchando los resultados rescata varios puntos sin haber revisado los archivos que les enviaron, ya que quiere revisar las herramientas que se mencionaron y que las ponían en los cuadritos violetas de porque algunas entidades ganaron, le llama la atención que unas entidades tiene indicadores de medición de la transversalización, otras que los están aplicando, otras que tienen protocolos de atención de violencias basadas en género y prevención del acoso sexual, considera importante la revisión de la información compartida.

Presenta inquietud relacionada con la estructura de la Alcaldía de Bogotá, ya que hay unos sectores administrativos y otros sectores descentralizados y le llama la atención porque hay muchas entidades que hacen parte del sector descentralizado, pero que su relacionamiento o su columna vertebral, está en una entidad ancla, por ejemplo, el sector administrativo cultural, deporte y recreación tiene a su vez la posibilidad de IDARTES que también está allí, entonces es una desventaja como por ejemplo una entidad administrativa como Planeación, dos, ¿cuál es el máximo de votaciones? ¿Es de cero a uno o hasta dónde va la puntuación y tercero, las herramientas con las que se hizo la medición, van a aplicar las mismas para el próximo sello, o sea, son las mismas o habrá posibilidad de hacer procedimientos de mejorarlos?

Interviene la Aura Rodríguez, quien refiere que queda preocupada ya que en la mañana estaba hablando con una funcionaria de Usaqué que le preguntaba porque las mujeres no están llegando a los espacios y ella le indicaba que porque ya no hay fe en la institucionalidad porque cuando se piden resultados les muestran resultados así, pero cuando ellas que son las que reciben las llamadas a toda hora en todo momento, no en horario de oficina, son las que le dan la cara a las mujeres que tienen barreras para tener esa atención y les dicen que la Secretaría de la Mujer está funcionando divinamente, pues obviamente no hay fe en la institucionalidad y se pierde esa confianza total y por eso las mujeres ya no quieren llegar a los espacios de participación y por eso las mujeres no quieren denunciar y por eso las mujeres no quieren trabajar con nada que tenga que ver con la institucionalidad.



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 11 de 3

Refiere que tiene varias compañeras de la Secretaría de la mujer y las escucha todo el tiempo como víctimas de violencia institucional, violencia de sus superiores, del maltrato laboral y ve cómo hablan del premio que se hubieran podido ganar solo, que pues obvio, el auto premio no se puede hacer, entonces se cuestiona, si estas mujeres se lo están soñando porque la que toma medicamentos psiquiátricos es ella y no se lo sueña, muchas compañeras se están quejando y se ven en espacios y dicen, bueno no se puede hablar de esto, o sea, también es como con miedo a decir las cosas, entonces.

Refiere que ellas tienen mil cosas que hacer 1000 y pregunta cuánto costó este proceso porque si el CCM no tiene ni siquiera derecho a un pasaje para asistir a las reuniones, destaca que hay compañeras que están conectadas porque tiene a su cargo labores de cuidado, otras que ni siquiera se pueden conectar porque la señal del Internet está mal, entonces se cuestiona sobre el dinero y podría pasar institución por institución y quizás desde una mirada desde la ciudadanía, porque lo que pasa es que cuando se hacen este tipo de análisis desde el escritorio se les olvida a veces también como es la otra mirada, aclara que no está diciendo que sean insensibles, es decir, esto no es nada personal, sino que muchas veces cuando no se ha estado del otro lado de la moneda, frente a todas estas situaciones, todo este tipo de llamadas con este tipo de mensajes y además, cuando se trata de verdad, yo les decía yo también a las mujeres de yo tengo todos los contactos, yo saqué y los que no tengo se los puedo conseguir en un momentico, porque están para servir a la comunidad, se envía a una mujer que dice que acaba de ser víctima de violencia sexual a un hospital y se escuchan todos los atropellos por los que pasan y luego aquí dicen que hay 25 instituciones que están caminando divinamente, por lo que refiere que eso le rompe el corazón sobre todo por los recursos que realmente no están llegando a las mujeres, no está fortaleciendo, no estén cambiando ni transformando vidas, porque día tras día siguen existiendo mujeres muertas.

Refiere que está esperando los resultados de la estrategia Pita y Avisa de Transmilenio, porque se invirtió mucho dinero y no se sabe que pasó con esa estrategia, por lo que indica que se levanta preguntándose qué está haciendo en el espacio, perdiendo el tiempo y para que les digan que todo está funcionando divinamente, si todo funciona bien no se necesitarían instancias de participación ciudadana de las mujeres en lo local y distrital ni movimientos sociales de mujeres.

La Directora de Derechos y Diseño de Política interviene indicando que con relación a la pregunta de presupuesto del Sello, solicita se realiza como una petición formal que llegue como derecho de petición formal, para que obtengan una respuesta formal indicándoles cuanto se ha invertido desde que arrancó el Sello de Igualdad, el cual inició con una aportación de ONU Mujeres.

Interviene la consejera Vietnam Pereira indicando que es auditora de sistemas de gestión y sabe lo que implica esto, fue una de las pocas consejeras que se manifestó a favor del tema pero actualmente considera que no es una buena herramienta y le da la razón a sus compañeras que estaban completamente escépticas, por lo que se manifiesta muy decepcionada porque cuando la estrategia comenzó se dieron una serie de recomendaciones para el funcionamiento y efectividad, proyectando un impacto real en la



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

**SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER**

**GESTIÓN DOCUMENTAL**

**ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS**

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 12 de 3

vida de las mujeres de Bogotá pero las ignoraron, por lo que se suma a las palabras de sus compañeras ya que la estrategia no está generando impactos reales en las vidas de las mujeres, ni dentro ni fuera de las instituciones básicamente porque es un ejercicio que no tiene ningún sentido de medición, si bien puede estar metodológicamente muy bien planteada, ignora completamente los puntos que desde el Consejo Consultivo se plantearon.

La Directora de Derechos y Diseño de Política reitera que se va a hacer llegar la información de cuánto se ha invertido en el sello en términos de equipo y del avance en la alianza con ONU Mujeres, porque estos son mecanismos de reconocimiento y sabe que se quisiera tener una medición de impacto de lo que hacen las instituciones, pero es importante tener estos planes de trabajo, porque es la forma en la que realmente se va a poder medir el impacto frente a lo que hacen las entidades.

Refiere que en términos de transversalización desde el año 2010, cuando el decreto que estaba en ese momento se puso como una de las estrategias de la transversalización de género, lo que implicaba que año a año se concertaba como entidad unas acciones que las determinaba cada sector y eso es lo que se indicó, es lo que se viene haciendo en términos de transversalización, pero no hay ningún mecanismo para poder hacer seguimiento y medición, y decir si eso que está haciendo la entidad tiene un resultado efectivo y real en la vida de las mujeres y esto es lo que la estrategia está haciendo, no se están presentando indicadores de impacto para decir si se está cambiando efectivamente la vida de las mujeres, por el contrario se está presentando un diagnóstico de cómo le fue a las entidades, por esto reitera que al comienzo de la intervención se indicó que ninguna de las entidades está al 100% , por el contrario, se tienen unos planes de trabajo que hay que implementar, que tienen un horizonte, dichos planes se formularon este año que ha estado vigente y lo siguiente para lograr que las entidades hagan unas acciones sistemáticas que permitan medir si eso está teniendo un resultado o no es cambiar la arquitectura y la adecuación institucional, esa es realmente la apuesta.

Indica que sabe que se quisieran implementar acciones que permitieran decir que se logró el impacto y la transformación deseada, pero hay que hablar de cómo se puede medir técnicamente para hacer un seguimiento, frente a la pregunta de porque hay una entidad primero que otra, esto tiene que ver con que cuando se hizo el ejercicio de medición y se les entregó los instrumentos al as entidades, hubo equipos que hicieron el ejercicio en los tiempos estipulados y realizaron lo que se solicitó, pero otros equipos entregaron la información incompleta y esto se ve reflejado en los resultados del proceso.

Menciona que cuando preguntan por el reconocimiento a la participación de las ciudadanas en el cierre de brechas, indica que el mecanismo no está orientado a reconocer o a trabajar desde la participación de las mujeres, es un reto que se debe trabajar en articulación con las alcaldías locales, pero eso implica un diseño específico para las alcaldías locales, porque no son las mismas dimensiones que para el nivel central ya que no es posible hacer la medición, técnicamente no se logra, por lo que hay que hacer unas adecuaciones.



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 13 de 3

Frente a la pregunta relacionada con los procesos de contratación, afirma que en efecto la rotación de personal es una realidad en el distrito y va a suceder de nuevo que llegan equipos nuevos, por eso la propuesta de los planes de trabajo cubren lo que queda de esta vigencia y la próxima vigencia en aras de lograr comprometer a los nuevos equipos.

Añaden que en los diagnósticos se pueden identificar tanto para la fase uno como para la fase dos de la que ya se está haciendo el diagnóstico, la diferencia en identificar cuáles son los retos para mejorar el clima organizacional de personal de planta y es ese personal al que también se le está preguntando si está recibiendo capacitaciones en enfoque de género, si entre los planes de capacitación de las entidades están los ejes transversales en enfoque de género, porque las personas con contrato de planta sí se quedan y en relación a las personas contratistas hay otra área, que se divide precisamente para que la ciudadanía pueda ver las dos dimensiones de cómo están las entidades.

La consejera Erlika Murillejo pregunta si se tiene algún tipo de contrato con la ONU para este proceso, a lo que la dirección de Derechos y Diseño de Política responde que no se tiene un contrato, aclara que se tuvo un convenio con ONU mujeres, está relacionado con lo primero que se presentó, fue una alianza entre ONU Mujeres y la Secretaría Distrital de la mujer, donde se inició un mecanismo para trabajar en las adecuaciones institucionales y lograr la igualdad de género a partir de las transformaciones de las condiciones institucionales, refiere que saben y entienden las resistencias por las expectativas, porque las problemáticas superan los recursos que tienen las instituciones, por lo que reitera que el hecho de que las entidades se vinculen al proceso no quiere decir que todo esté bien y que no hay nada que hacer en el sentido de un mecanismo como el servicio, ojalá no tuviera la necesidad de tener un mecanismo de reconocimiento como el sello, sino que se involucraran las necesidades de las mujeres desde los enfoques de género, diferencial y de derechos de las mujeres.

La Estrategia de Transversalización del Enfoque de Género responde a la implementación de acciones dirigidas al fortalecimiento y adecuación institucional, en articulación con los sistemas que integran las herramientas de desarrollo administrativo, planeación, gestión y de control de las entidades distritales, para la eliminación de barreras institucionales y el cumplimiento de sus funciones misionales con enfoque de género y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género responde a la implementación de acciones afirmativas dirigidas al logro de la equidad de género, mediante la eliminación de barreras para la garantía de los ocho (8) derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Se mostraron los 25 planes de trabajo, que están en los documentos diagnóstico con cifras puntuales de las mujeres en las entidades, información con la que cuenta el CCM la cual fue remitida con anterioridad, con base en esos diagnósticos se construyeron 25 planes de trabajo estandarizados para que los sectores tengan las mismas acciones desde su misión para poder hacer una medición real de lo que se está haciendo, fueron propuestas depuradas y validadas por las entidades. A la fecha han remitido 20 planes



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 14 de 3


de trabajo con reportes al tercer trimestre y 5 planes de trabajo que están a la espera de la entreguen del reporte del primer trimestre de ejecución.

Informan que, de las 25 entidades priorizadas para la primera fase de implementación del Sello Distrital de Igualdad de género, 20 ya cuentan con su tercer reporte de avance de la implementación de sus planes de trabajo, por lo que recomiendan que cuando se revisen los diagnósticos se tenga en cuenta que la ventaja de los diagnósticos al trabajar con las entidades es que se lograron acciones de mayor impacto tanto para el plan de igualdad de oportunidades como para la estrategia de transversalización con mayores alcances de las actividades que se venían desarrollando porque es más sencillo llegar a la entidad de decirle esto a su fotografía y a partir de esto cuales son los aspectos a trabajar.

La consejera Erlika Murillejo, pide la palabra y pregunta cuál es el papel del Consejo Consultivo en este proceso ya que no le halla sentido que una institución evalúe a otra, que se realice la revisión de unos diagnósticos en los que no se tuvieron en cuenta las recomendaciones del CCM y gastar un recurso para que las instituciones hagan su trabajo, poniendo a la instancia como un filtro de relleno en las actividades como el 8 de marzo en donde se hacen eventos institucionales en donde no se le encuentra un sentido al Consejo Consultivo y la institución se hace sorda con lo que se está manifestando porque continúan avanzando en sus procesos.

La consejera refiere que desea retirarse de la reunión porque no siente que haya sido un espacio productivo, y el esfuerzo que hacen las Consultivas para llegar a los espacios en un momento tan coyuntural en donde se está terminando la administración de una mujer y llega la administración de un señor muy patriarca que ni siquiera quiso llegar al foro y firmar con la instancia el pacto, refiere tener un reto enorme de defender todo lo que se ha logrado hasta el día de hoy con una administración supremamente machista que no ha escuchado a las mujeres desde su campaña.

La Directora de Derechos y Diseño de Política reitera que la intención siempre ha sido recibir los aportes del CCM y lograr ajustar e identificar en el que hacer, refiere que entiende a título personal y profesional las observaciones, explica que es un mecanismo con el que se está trabajando y se seguirá trabajando, es importante si el consultivo se puede vincular, seguir revisando y haciendo el seguimiento que se espera de los planes de trabajo, como se ha desarrollado en otras ocasiones, sin embargo, reitera que es decisión del Consejo Consultivo de Mujeres desde su autonomía, explica que para la entidad era importante contarles y presentarles la información, fue un espacio que se buscó desde hacía varios días, entendiendo las agendas y las problemáticas que se tienen alrededor de la participación y de las necesidades que tienen las mujeres, por eso se acudió al espacio en las condiciones que dispuso la instancia y concluye su intervención indicando que se hará llegar la información relacionada con la inversión de sello de igualdad, tal como lo solicitaron las consejeras en su legítimo derecho a hacer veeduría.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: GD-FO-32
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Versión: 02
	<b>ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS</b>	Fecha de Emisión: 26/10/2022 Página 15 de 3

Yudy interviene recordando a las consejeras la importancia de revisar la información que se les comparte previamente al espacio, por lo que invita amorosamente a llegar preparadas al espacio previa la revisión de la información y así lograr dar más propuestas de acuerdo a lo que se presenta durante la sesión.

## **2. Socialización de la Reglamentación de Ecurbanismo y Construcción Sostenible para Bogotá - Secretaría Distrital de Planeación**

Socialización Reglamentación de Ecurbanismo y Construcción Sostenible – Instrumento reglamentario del POT.

Este punto es socializado por la Secretaría Distrital de Planeación, Yudy Álvarez reitera que en este paso se realizará la socialización de la reglamentación de Ecurbanismo, ya que cuando fue solicitado al CCM el espacio, durante el mes de agosto, para recoger sus aportes al respecto, no fue posible por los tiempos de las consejeras consultivas frente a la actualización de la Agenda Distrital de las Mujeres.

Por parte de la Secretaría Distrital de Planeación, la intervención es realizada por la Subdirectora de Ecurbanismo y Construcción Sostenible, Jaydy Salazar, se menciona que esto hace parte de los instrumentos reglamentarios del POT.

Se presentan las apuestas del POT:

- Pagar la deuda ambiental: el plan de ordenamiento territorial tiene una determinantes ambientales ya propuestas, en relación con la estructura ecológica principal, se aumenta el suelo protegido y se tiene un capítulo de cambio climático.
- Pagar la deuda social
- Construir la ciudad región integrada, innovadora y sostenible: el POT tiene una escala urbana pero ese instrumento baja a la escala edificatoria, se habla de una reglamentación para las edificaciones nuevas de Bogotá.
- Construir el sistema de transporte verde, multimodal y regional
- Modelo de Proximidad de los “30 minutos”

Se menciona que se está apostando a la construcción sostenible, con mayores estándares de eficiencia y bienestar para los ciudadanos y ciudadanas en las edificaciones nuevas de la ciudad de Bogotá – Artículo 117 POT.

Este reglamentario cuenta con un texto de cambio climático y en la acción política climática en el ordenamiento territorial. El POT tiene muchas acciones para combatir el cambio climático, para enfrenta el cambio climático Bogotá cuenta con:



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

## SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

### GESTIÓN DOCUMENTAL

#### ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 16 de 3

- El Acuerdo 790 de 2020, a través del cual el Concejo de Bogotá declaró la Emergencia Climática.
- Decreto 555 de 2021 Plan de Ordenamiento Territorial “Bogotá Reverdece 2022-2035”
- Una Política de Acción Climática 2050 en formulación, elaborada balos los lineamientos CONPES y de la red mundiales de ciudades C40.

El POT tiene 6 medidas de mitigación y 6 medidas de adaptación al cambio climático. Mitigación tiene construcción sostenible, porque si se construye bien se mitigará casos de efecto invernadero, también está en adaptación la construcción sostenible, porque si se hacen buenas edificaciones se ayuda a la ciudad a que tenga una buena adaptación.

¿Qué se reglamenta?: Art 117: Adaptará mediante decreto la reglamentación las disposiciones de Ecurbanismo y Construcción Sostenible, para lo cual tendrá en cuenta los siguientes elementos:

- Eficiencia energética
- Eficiencia en el agua
- Bienestar confort acústico – térmico – lumínico
- Residuos
- Reverdecimiento urbano
- Materiales
- Normas urbanísticas aplicables a la estructura ecológica principal
- Mecanismos de reporte y verificación
- Incentivos


**Bienestar:** el alcance técnico de esta reglamentación incorpora en la disposición de bienestar, los aspectos relacionados con confort acústico, confort térmico, confort lumínico y calidad ambiental interior. En el caso del confort acústico el cumplimiento de los requerimientos técnicos se establece en función de la ubicación del proyecto.

**Eficiencia en agua y energía:** para efectos de esta nueva reglamentación los nuevos desarrollos inmobiliarios en la ciudad de Bogotá deberán cumplir con lo estipulado en materia de eficiencia agua y energía por la Resolución 549 de 2015 o la norma que la actualice o sustituya.

**Residuos:** el alcance técnico de esta reglamentación incorpora en la disposición de residuos los elementos que deben incorporarse en los proyectos de vivienda para promover la separación en fuente.

**Reverdecimiento urbano:** el alcance técnico de esta reglamentación incorpora en la disposición de reverdecimiento urbano, los aspectos relacionados con balance hídrico, zonas verdes sobre placa, plena tierra y techos verde. El cumplimiento de los requerimientos técnicos de reverdecimiento urbano puede estar sujeto a la ubicación del proyecto.



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: GD-FO-32
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Versión: 02
	<b>ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS</b>	Fecha de Emisión: 26/10/2022
		Página 17 de 3

**Materiales:** el alcance técnico de esta reglamentación incorpora en la disposición de materiales, los atributos de sostenibilidad para los materiales que se instalen de forma permanente en la edificación.

**Estructura Ecológica Principal:** el alcance técnico de esta reglamentación incorpora en la disposición de Estructura Ecológica Principal, los aspectos que buscan garantizar la protección del entorno natural, la fauna y la flora en cercanía a los proyectos de construcción. El cumplimiento de los requerimientos técnicos de esta disposición está sujeto a la ubicación del proyecto.

**Incentivos:** se establecen tres incentivos que motivarán la incorporación de las disposiciones incentivables para las edificaciones de obra nueva. Los incentivos planteados a continuación no afectan el índice de construcción ni las cargas obligatorias determinados en cada uno de los tratamientos y/o áreas de actividad establecidos en el POT (Decreto Distrital 555 de 2021)

**Mecanismo de verificación, seguimiento y control:** como la herramienta esencial de seguimiento, verificación y control de la reglamentación de Ecurbanismo y Construcción.

¿Cómo se reglamenta?

Art. 117. La Administración distrital dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente Plan, a través de las Secretarías Distritales de Planeación, Ambiente y Hábitat adoptara mediante decreto la reglamentación de las disposiciones de Ecurbanismo y Construcción Sostenible.

¿Qué documentos adoptan esta reglamentación?

- Manual Ecurbanismo
- DTS Ecurbanismo
- Decreto Ecurbanismo

**Esquema de la reglamentación:**



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

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

GESTIÓN DOCUMENTAL

ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 18 de 3

¿Cómo lo reglamento?  
Esquema de la  
reglamentación



Usos	% CD DISP. Obligatorias	% CD DISP. Incentivables
Residencial Unifamiliar-Bifamiliar Multifamiliar - Colectiva Habitacionales con Servicios	VIS Y VIP: 0,66% NO VIS: 1,82%	VIS Y VIP: 1,94% NO VIS: 4,99%
Comercio y servicios Comercios y Servicios Básicos -Tipo 1-Tipo 2-Tipo 3 Servicios de Hospedaje Tipo 1-Tipo 2-Tipo 3 Servicios de Oficinas Tipo 1 - Tipo 2 - Tipo 3	3,01% 1,82% 5,54%	
dotacionales Educativos-Colegios Tipo 1 - Tipo 2 - Tipo 3 Educativos - Universidades Tipo 1 - Tipo 2 - Tipo 3 Salud con enfoque social y resolutivo Tipo 1 - Tipo 2 - Tipo 3	2,87% 4,61% 2,53%	


Erlika Murillejo si la ciudadanía en general puede consultar ya este reglamento, la Subdirectora menciona que estos documentos ya fueron remitidos al CCM, adicionalmente que estos documentos tuvieron observaciones en LegalBog pero es una versión anterior, la versión que se entrega al CCM es la actualizada y se puede compartir abiertamente.

Aura Rodríguez pregunta que significa el % CD DISP. Obligatorias y % CD DISP. Incentivables, la Subdirectora menciona que para decidir cuáles eran las estrategias también se hizo un ejercicio para saber cuánto costaba porque esto tiene un porcentaje que aumenta el producto inmobiliario y que lo tiene que asumir el constructor, por eso se genera el porcentaje incentivable.

Se presenta el Manual de Ecurbanismo y cuál es su estructura, se explica el tema de los usos de suelo relacionados con la construcción.

Aura Rodríguez pregunta si en la parte de bienestar también se contempló las construcciones que se hacen al lado de los llamados caños, porque cuando hace lluvia, sol, el mal olor y los mosquitos generan malestar, también pregunta si las viviendas que ya están construidas hay alguna forma de regularlas.

La Subdirectora menciona que este es el primer eslabón, se inicia con edificaciones nuevas, esta administración deja unas reglas claras lo que se debe hacer ahora es reglamentar las existentes.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: GD-FO-32
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Versión: 02
	<b>ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS</b>	Fecha de Emisión: 26/10/2022 Página 19 de 3

Erlika Murillejo menciona que hacer un POT no es nada fácil y sobre todo en Bogotá que tiene todo tipo de población y algo que tienen Bogotá es cero planeación en sus construcciones y es evidente en la actualidad, hay que buscar una manera de que este documento para que sea más entendido y conocido por las personas del común. Se debe tener un diálogo permanente para que este tipo de cosas se puedan mejorar en la ciudad, sobre todo para las mujeres, que no han tenido un goce efectivo de la ciudad.

La Subdirectora menciona que precisamente todas estas jornadas es para que la ciudadanía se apropie de estos instrumentos, seguramente se requieren ajustes y la siguiente administración tiene que entrar a evaluar que está funcionando y que no. Con esta reglamentación y después de 10 años, y después de haber conversado con muchos sectores se llegó a un acuerdo, se espera que este sea el que menos cambios tengan y se avance en lo que hace falta, porque este es un alcance pequeño.

Frente a los incentivos se menciona que, se establecen tres incentivos que motivarán la incorporación de las disposiciones incentivables para las edificaciones de obra nueva:

1. Incentivo 1: disminución del porcentaje de las condiciones de mezcla de usos en los tratamientos de desarrollo y renovación urbana.

Reduce la obligación del 8% en otros usos, definido en los artículos 300 y 305 del Decreto Distrital 555 de 2021, al 3% el área construida a destinar a otros usos.

2. Incentivo 2: aumento de área para estacionamientos.


Establece un factor ECOS del 3% como un porcentaje suplementario al área destinada para estacionamientos, en el marco de lo establecido en el artículo 389 del Decreto Distrital 555 de 2021, en el cual se calcula sobre el área construida y en función del área de actividad.

3. Incentivo 3; disminución exigencia aislamiento lateral.

El aislamiento lateral se exige a partir de 11,4 m de altura. El aislamiento lateral se exige a partir de 15,70 m de altura



Patricia Martínez menciona la incidencia que hizo el CCM para la construcción del POT, se llegó con una agenda construida desde el 2016 y uno de los compromisos que se hizo con Planeación es que en la reglamentación iba a estar el CCM, este ya es un proceso de socialización, pero el CCM debió estar en el proceso de construcción, desde noviembre o diciembre de 2022 se debió citar al CCM, si bien estaba demandando el decreto, tan pronto se salió de la demanda, se debió trabajar con el CCM y no se hizo.

Consuelo León menciona que ha pasado en otras administraciones, que cuando se diseña una ciudad, se monta una ciudad con obstáculos y no es una ciudad accesible para las personas con discapacidad, le

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	<b>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</b>	Código: GD-FO-32
	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Versión: 02
	<b>ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS</b>	Fecha de Emisión: 26/10/2022
		Página 20 de 3

queda la preocupación que diseñando un POT se salen de los diseños universales mundiales por lo que no se logra un real disfrute de la ciudad.

La Subdirectora menciona que por lo que escucha se tiene una deuda frente a la socialización del Manual de Espacio Público, en esta sesión se está presentando el de Ecourbanismo, se le propone al CCM se pueda definir una fecha para la socialización del Manual de Espacio Público.

Elaborada por: Mónica Patricia Hoyos Robayo – Contratista de la Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad   
Yudy Stephany Álvarez Poveda – Contratista de la Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad 



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

**SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER**

**GESTIÓN DOCUMENTAL**

**ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS**

Código: GD-FO-32

Versión: 02

Fecha de Emisión: 26/10/2022

Página 21 de 3