

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

DEPENDENCIA:	Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad				
PROCESO:	Promoción y representación de la participación de las Mujeres				
TIPO DE REUNION:	Externa				
FECHA DE REUNIÓN:	29	11	2023	HORA:	9:00 am

ACTA No. 67

OBJETIVO:	Realizar la Mesa Coordinadora del CCM correspondiente al mes de noviembre
PARTICIPANTES:	<p>Consejo Consultivo de Mujeres: Participación presencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • María del Carmen Gómez – Consejera Consultiva Localidad de La Candelaria • Luz Stella Pardo – Consejera Consultiva Localidad de Fontibón • Patricia Martínez – Consejera Consultiva Localidad de Teusaquillo • Janneth Martínez – Consejera Consultiva Localidad de San Cristóbal • Margarita Caicedo – Consejera Consultiva por el Derecho al Hábitat y Vivienda Digna • Erlika Murillejo – Consejera Consultiva Localidad de Bosa • Yulima Lombana – Consejera Consultiva Localidad de Chapinero <p>Participación virtual por plataforma Teams:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consuelo León Joya – Consejera Consultiva Mujeres con Discapacidad • Gloria Bermúdez – Consejera Consultiva por el Derecho a la Educación con Equidad • Aura Abril – Consejera Consultiva Localidad de Suba • Astrid Daza – Consejera Consultiva por el Derecho a la Participación y Representación con equidad • Martha Tovar – Consejera Consultiva Localidad de Kennedy • Blanca Lucía Salazar – Consejera Consultiva por el Derecho al Trabajo en Condiciones de Igualdad y Dignidad • Dina Montaña – Consejera Consultiva Mujeres que hacen parte de las JAC • Adriana Hurtado – Consejera Consultiva Localidad de Engativá • Aura Rodríguez – Consejera Consultiva Localidad de Usaquén <p>Secretaría de Educación del Distrito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cristian Camilo Duque - Contratista • Nathaly Lemus - Contratista • Violetta Montenegro - Contratista <p>Secretaría Distrital de la Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marcela Enciso – Directora de Territorialización de Derechos y Participación • Paola Lara Rocha - Contratista Dirección de Territorialización de Derechos y Participación • Camila Salazar - Contratista Dirección de Territorialización de Derechos y Participación • Denis Helbert Morales Roa – Profesional Especializado Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 02
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 26/10/2022 Página 2 de 3

	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Acciones adelantadas por la Secretaría de Educación del Distrito para atender las situaciones de Violencias Basadas en Género en las Instituciones Educativas.
2. Diálogo con la directora de territorialización para socializar las dificultades que se han tenido en las diferentes localidades de Bogotá e identificar oportunidades de mejora.
3.
4.
5.
6.

COMPROMISOS

DESCRIPCION	RESPONSABLE	FECHA
Socializar la documentación que soporta los procesos de elección por mérito del personal de las CIOM de Engativá y Ciudad Bolívar.	Dirección de territorialización	
Hacer una jornada conjunta de trabajo entre el CCM y la dirección de territorialización donde se propongan estrategias conjuntas de mejoramiento para superar los obstáculos identificados por el CCM. Se puede utilizar la matriz hecha por la dirección de territorialización como base para este ejercicio.	Dirección de territorialización	
Verificar la posibilidad de realizar mesas de trabajo entre la dirección de territorialización y los COLMYEG de las localidades, en las que se puedan revisar las situaciones particulares de cada territorio. En estas reuniones también deben participar las alcaldías locales en su calidad de presidentas. La dirección de territorialización pone a disposición su equipo de trabajo.	Dirección de territorialización	
Verificar si hay soporte documental de la entrega del inventario de la oficina por parte de la anterior secretaria del Consejo Consultivo de Mujeres.	Subsecretaría del cuidado y políticas de igualdad	
La dirección de territorialización verificará la calidad de las certificaciones de los diplomados sobre la cual hay confusión.	Dirección de territorialización	

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

<p>Se hace la solicitud de revisar el mobiliario de la oficina del CCM y definir un mecanismo para garantizar que se cuente con escritorios y sillas de manera permanente en la oficina, de manera que se garantice que estos estén disponibles para el CCM</p>	<p>Subsecretaría del cuidado y políticas de igualdad</p>
---	--

AGENDA

1. Acciones adelantadas por la Secretaría de Educación del Distrito para atender las situaciones de Violencias Basadas en Género en las Instituciones Educativas.
2. Diálogo con la directora de territorialización para socializar las dificultades que se han tenido en las diferentes localidades de Bogotá e identificar oportunidades de mejora.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Acciones adelantadas por la Secretaría de Educación del Distrito para atender las situaciones de Violencias Basadas en Género en las Instituciones Educativas.:

La Secretaría de Educación cuenta con el Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de género (PETIG), el cual es el instrumento de política que permite medir los progresos de equidad de género en la educación. Está basado en la priorización de dos derechos: el derecho a la educación, con equidad para todos y todas y todas, y el derecho a una vida libre de violencias para el alumnado, residentes, jóvenes y mujeres. El PETIG tiene dos dimensiones, educativa y organizacional y cuenta con diferentes instancias para su operativización.

Sus acciones están organizadas en 8 componentes.

Componentes de la dimensión educativa:

1. ciudadanía y convivencia hacia la igualdad de género
2. educación pertinente y de calidad, con equidad de género
3. educación para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos
4. Una vida escolar sin violencias basadas en género

Componentes de la dimensión organizacional:

5. Entornos laborales con equidad de género

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

6. Comunicación, incluyente con equidad de género.
7. Planeación con enfoque de género
8. Gestión del conocimiento con enfoque de género.

Se menciona que estos ocho componentes tienen 70 productos y que el PETIG vigente abarca la vigencia 2021-2024.

Las acciones se dividen a su vez en acciones preventivas y de educación flexible con enfoques de derechos género y diversidad:

Acciones preventivas:

- Se entregó una ruta de atención en forma de caja de herramientas (física y digital) para las comunidades educativas de manera que tuvieran herramientas prácticas para prevenir las VBG y delitos asociados a dichas violencias.
- Se actualizaron los manuales de convivencia para incorporar el enfoque de género y de derechos. Estos lineamientos fueron socializados con las comunidades educativas.
- Se realizaron procesos de formación docentes a través de un diplomado de género e inclusión, para involucrarlos en la apropiación de los enfoques de género y de derechos.
- Se han construido diferentes documentos que incluyen orientaciones conceptuales normativas y pedagógicas para orientar la construcción de entornos educativos libres de violencias. Estos también han sido socializados con las comunidades educativas.
- La conmemoración de diferentes fechas relacionadas con los derechos de las mujeres y sectores LBGTI se han usado para sensibilizar y capacitar a las comunidades educativas. Se han construido documentos sentido para explicar el significado de cada una de las fechas de conmemoración.
- Diseño y socialización de cartilla titulada “8M, 8 motivos por los derechos de las mujeres y las niñas”
- Actualización y socialización de protocolos de respuesta a VBG en instituciones educativas
- Acompañamiento técnico a las instituciones que reportan casos de VBG (a demanda).

Acciones de educación flexible:

- Acciones educativas en el SIDICU, las cuales son adaptaciones pedagógicas para garantizar el acceso y la permanencia en el sistema educativo de las personas cuidadoras.
- Actividades educativas para personas que ejercen actividades sexuales pagadas.
- Estrategia de aula refugio
- Estrategia casa LGBT



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

Se considera que es necesario ampliar cobertura y permanencia, pero es necesario reconocer que se han hecho progresos significativos en ese sentido. La secretaría de educación reconoce que es necesario continuar realizando procesos de sensibilización para fomentar la apropiación de estos enfoques por parte de las comunidades educativas.

Interviene la oficina para la convivencia escolar, la cual es una oficina asesora que acompaña a las diferentes dependencias de la SDEducación en atención y seguimiento ante situaciones críticas que desbordan la capacidad de acción de las instituciones educativas. Esta oficina también está a cargo de la gestión del conocimiento y la información frente a situaciones de riesgo en las Instituciones educativas, dentro de las que se incluyen las VBG. Esto implica un acompañamiento a las instituciones para que no haya subregistros y haya un manejo adecuado y cuidadoso de la información de las personas implicadas. Para ello, se cuenta con un equipo de acompañamiento especializado que promueve derechos sexuales y reproductivos, fomenta el reconocimiento de VBG y VS, contribuyen a desnaturalizar estereotipos y roles de género y socializan protocolos de atención y canales de denuncia. Hay otros equipos especializados en salud mental y hostigamiento escolar.

Se socializaron las cifras por localidad de casos de presuntas VS, los cuales se incluyen a continuación. Hay que tener en cuenta que no se encuentran discriminados por tipologías, dado que esa labor le corresponde a la fiscalía general de la nación y otras instituciones que están implicadas en la respuesta a estas violencias

Este reporte evidencia la capacidad de los niños y niñas para reportar las violencias y de los colegios para reconocer las violencias.



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

Localidad	2022	2023
01 - Usaquén	290	282
02 - Chapinero	35	52
03 - Santa fe	106	94
04 - San Cristóbal	498	531
05 - Usme	537	542
06 - Tunjuelito	299	282
07 - Bosa	820	749
08 - Kennedy	902	878
09 - Fontibón	171	260
10 - Engativá	620	648
11 - Suba	776	651
12 - Barrios Unidos	90	117
13 - Teusaquillo	58	82
14 - Los Mártires	124	155
15 - Antonio Nariño	120	114
16 - Puente Aranda	205	216
17 - Candelaria	44	35
18 - Rafael Uribe Uribe	482	349
19 - Ciudad Bolívar	695	760
20 - Sumapaz	5	2
Total	6.877	6.799

Fuente: SED. Oficina para la Convivencia Escolar, 2023.

También se socializaron las cifras sobre las jornadas de prevención, las cuales evidencian un aumento en el número de dichas jornadas y en las personas que participan en las mismas y reciben el mensaje de sensibilización. Estas cifras crecientes habla del aumento de capacidades de la Secretaría Distrital de Educación para afrontar las VBG desde un enfoque preventivo:



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

Localidad	2022		2023	
	Jornadas	Asistentes	Jornadas	Asistentes
1-USAQUEN	9	338	43	3.019
2-CHAPINERO	1	49	0	0
3-SANTAFE	9	254	4	80
4-SAN CRISTOBAL	36	1.496	72	4.564
5-USME	24	1.254	51	2.719
6-TUNJUELITO	11	491	51	2.628
7-BOSA	15	2.022	152	6.340
8-KENNEDY	54	2.464	149	4.978
9-FONTIBON	2	299	42	2.267
10-ENGATIVA	38	3.280	136	6.072
11-SUBA	37	2.029	133	7.732
12-BARRIOS UNIDOS	6	420	19	1.138
13-TEUSAQUILLO	1	16	1	21
14-LOS MARTIRES	3	107	11	596
15-ANTONIO NARIÑO	10	437	27	1.057
16-PUENTE ARANDA	5	144	61	1.847
17-LA CANDELARIA	8	401	3	74
18-RAFAEL URIBE	11	572	38	1.935
19-CIUDAD BOLIVAR	13	713	66	3.185
20-SUMAPAZ	4	135	1	62
21-DISTRITAL	5	637	0	0
VARIAS	0	0	1	12
Total	302	17.558	1.061	50.326

Fuente: SED. Oficina para la Convivencia Escolar, 2023.



Las cifras de seguimiento a los casos de alerta, son del 100% pues los protocolos en este sentido, así lo estipulan.

En cuando al tema de articulación institucional, se explica que la secretaría de educación se articula con el sector salud y con la secretaría de la mujer, además de la fiscalía, el ICBF, y las alcaldías e instancias locales, con el fin de determinar acciones a seguir, gestionar recursos y adelantar acciones de respuesta efectivas, fortaleciendo protocolos de respuesta pronta.

Finalmente, se mencionó el curso “pilas ahí” dirigido a docentes y cuyo objetivo es dar herramientas para identificar las VBG y dar respuesta a las mismas.

Posteriormente, se presentaron preguntas de las consejeras consultivas:

A la pregunta de en qué colegios se habían presentado VBG, se responde que no se entregan datos por colegios pues esto puede derivar en estigmatización.

A la pregunta por el acompañamiento a un caso de VS en Kennedy, se responde que no es posible entregar información pues esta es información confidencial y privada, sin embargo se aclara que la SDEducación



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

activó los protocolos correspondientes y el caso está recibiendo el acompañamiento institucional pertinente, pues al SDEducación debe corroborar que los casos estén recibiendo el acompañamiento pertinente de las diferentes instituciones. Esta atención no solamente se da a las víctimas directas, sino a las víctimas indirectas de VBG, VS y delitos conexos.

La consejera Gloria María Bermúdez interviene preguntando cómo se recopilan los datos sobre VBG, pues sus reportes son muy cambiantes y ello puede denotar inconsistencias. Adicionalmente, mencionó que en la aplicación de los protocolos de atención a las VBG y las VS hay posibles procesos de revictimización, se limitan las versiones libres de los y las estudiantes, y se han producido violencias de parte del cuerpo docente a estudiantes en procesos de tránsito. Se hizo referencia a los procesos de transversalización del enfoque de género entre la comunidad directiva, orientadora y docente, los cuales se consideran insuficientes, pues se siguen manteniendo patrones de imposición de patrones estéticos a los estudiantes. Consideró que estos problemas se deben a que las dependencias encargadas del enfoque de diversidad y equidad de género es muy pequeña e insuficiente.

A lo anterior, se responde que se está sacando un boletín mensual de cifras para que la información esté actualizada y se pueda hacer seguimiento constante a la misma. Se aclara que el protocolo no contempla escenarios de revictimización debida al reencuentro con agresores, pero es necesario seguir haciendo procesos de sensibilización y apropiación de estos enfoques, porque más allá de lo que está estipulado en las normativas, hay barreras sociales y dinámicas de discriminación que en la práctica resultan en situaciones de victimización y revictimización; esta misma problemática se repite con los procesos de actualización de manuales de convivencia. Frente al tema de las versiones libres, esto no se recomienda como sector educación por recomendación de la Fiscalía, pues los relatos escritos de los y las estudiantes no tienen valor probatorio para que la Fiscalía abra ningún proceso. Se recomienda convocar a Talento Humano para las consultas que tienen que ver con personal Docente.

Interviene la consejera Aura Rodríguez, quien socializa que está acompañando un caso de presunta VS en Usaqué en el que siente que la respuesta institucional no fue la mejor. Se reconoce que la madre no siguió el conducto regular, pero institucionalmente no se ofreció acompañamiento terapéutico a la menor, por lo que la madre tuvo que buscar atención por sus propios medios, sin tener los recursos. Así mismo, el profesor que ejerció la violencia tenía aliados institucionales en el colegio, por lo que la institución le dijo a la niña que se cambiara de sede, situación que es injusta, dado que ella fue la que experimentó la violencia y no tiene por qué seguir asumiendo cargas. Finalmente al profesor lo trasladaron a otro colegio donde siguió dando clases normal. Es preocupante lo que pasó en este caso, y es un mal precedente frente al resto de casos. También se considera que el equipo es muy pequeño.



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

A lo anterior, se respondió que los casos 1 a 1 se pueden revisar a través de correo para proteger la privacidad de los niños y niñas y de sus familias.

Retomando los casos de los y las estudiantes en proceso de tránsito, hay normatividad que incluye la necesidad de utilizar el nombre identitario; además hay una alianza entre la Secretaría de Planeación y Educación con temas de respeto a su nombre identitario, uso de uniforme y uso de los baños. Hay una red de apoyo a otras familias cuyos miembros están haciendo procesos de tránsito. En esta red hay estudiantes que están en su proceso de tránsito.

La SDEducación resaltó procesos de formación con los docentes, directivos y orientadores en enfoques que derechos humanos, género y diversidad. Igualmente se mencionaron los diplomados de género y educación con la universidad pedagógica y la universidad Javeriana, así como el memorando de entendimiento con la Universidad del Rosario en términos de apoyar los protocolos de atención a las VBG para docentes, el cual se está implementando en diferentes instituciones de la ciudad, y se capacitaron funcionarios de nivel central, además de la participación de las diferentes dependencias de la SDEducación en la creación del protocolo. Este protocolo se espera complementar y validar con diferentes organizaciones de la sociedad civil.

Interviene Consuelo León, y menciona que, en relación con las violencias contra niñas y niños con discapacidad, la mayoría de las veces se delega esta responsabilidad en otras personas, lo cual demuestra una barrera institucional y social que se evidencia en los docentes y que está acompañada del refuerzo de los estereotipos. Es necesario sensibilizar al personal docente sobre su capacidad de acompañar y prevenir estas violencias, aunque no hayan estudiado educación especial. Señaló que el aumento de la población estudiantil con discapacidad es una tendencia frente a la que hay que actualizar y capacitar al personal docente, para evitar que sean las familias las que tengan que asumir las cargas individualmente.

A lo anterior, se responde que cada institución tiene al menos una persona docente que lidera y acompaña la atención a personas con discapacidad. Se reconoce que esto es una necesidad, y por eso la SDEducación sacó dos lineamientos para ello en la que se define la competencia pedagógica de la SDEducación en este sentido, y se hace una articulación con la SDSalud quien ofrece la atención terapéutica. Así mismo, en ambos aspectos debe haber enfoque de género, de manera que se incluya a las familias y las comunidades educativas. Pese a que estas herramientas existen, falta hacer sensibilización y apropiación para garantizar que estas funcionen y se fortalezcan.

Consuelo León hace uso de una réplica diciendo que una sola persona es insuficiente y que es necesario tener una oferta que también cubra los territorios rurales. Reitera que es necesario continuar exigiendo los derechos.



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

Se aclara que cada institución educativa tiene al menos un docente de apoyo pedagógico, pero que hay instituciones que tienen más de acuerdo a sus particularidades. Aunque siempre es posible mejorar la cobertura y el tamaño de los equipos, se ha avanzado en ese sentido.

Interviene Yudy Álvarez de la SDMujer señalando que no hay más intervenciones de parte de las consejeras y, por tanto, se procede a cerrar este punto. Queda el compromiso de hacerles llegar a las consejeras las presentaciones utilizadas durante la sesión, y se recuerda que este punto de la agenda se da en cumplimiento a una de las solicitudes del espacio ampliado de julio del presente año.

2. Diálogo con la directora de Territorialización sobre las oportunidades de mejora para fortalecer los procesos de la SDMujer en las localidades de Bogotá.

Para contextualizar el desarrollo de este punto, Yudy Álvarez menciona que hubo dos reuniones de trabajo con las consejeras consultivas en las cuales se identificaron una serie de dificultades y oportunidades de mejora que se pueden dividir en 3 ejes: uno relacionado con el con el equipo de la Secretaría de la mujer en las localidades, otro relacionado con presupuestos participativos, y un tercero que incluye el relacionamiento con las alcaldías locales.

A continuación se hace la lectura de las oportunidades de mejora que tienen que ver con la dirección de territorialización y se aclara que si bien todas las dificultades se recogieron, algunas de ellas no son competencia de esta dirección.

En el primer eje, se identifican los siguientes elementos:

- En procesos de participación de las mujeres se señala que se tiene la percepción de que se trabaja solo con algunas mujeres de los territorios, lo cual genera crisis en la participación y no permite que se recoja por parte de otras mujeres las dificultades que se presentan en el territorio.
- Se mencionan situaciones relacionadas con las CIOM y los COLMYEG; aquí se incluyen observaciones sobre la infraestructura de las casas de igualdad. Sobre estos últimos, se aclara que no son competencia directa de la dirección de territorialización, pero las consejeras consideran que esto afecta de una u otra manera las dinámicas territoriales, por lo que es importante tenerlos en cuenta.
- Se menciona que se ha perdido la misionalidad de las CIOM y por ello las mujeres no están participando en estos espacios.
- Se debe tener una mayor articulación con las consejeras territoriales para fortalecer el funcionamiento de las CIOM y demás acciones que se generen en el territorio, lo cual contribuye en el trabajo que realizan las consejeras que tienen estas representaciones.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 02
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 26/10/2022
		Página 11 de 3

- El personal de las CIOM es insuficiente para dar cobertura a las necesidades de las mujeres en las localidades.
- Se propone que las CIOM se aperture en horarios de atención a las mujeres los días sábados, ya que muchas tienen horarios de oficinas.
- La poca participación de las mujeres en los COLMYEG amerita una evaluación del espacio
- En algunas localidades el esfuerzo no es suficiente para motivar la participación de las mujeres, se limita el envío de un correo electrónico para la participación en los COLMYEG.
- La resolución de los COLMYEG fue firmada por las alcaldías locales, sin que las mujeres conocieran la versión final.
- En las CIOM se evidencian barreras de acceso para las mujeres con discapacidad y no hay espacios adecuados para las reuniones.

En el segundo eje, se mencionan los siguientes puntos a tener en cuenta:

- Se presentan cambios y rotaciones en los equipos territoriales, donde no se ha informado al Consejo Consultivo de Mujeres, lo cual genera dificultades en el proceso de comunicación y relacionamiento.
- Las funcionarias de relación enlace Sofía y punto local no han trabajado con las mujeres ni para las mujeres lo han hecho más hacia la subordinación, se percibe resistencia por parte de las funcionarias frente al trabajo que realizan las consejeras territoriales.
- En las mesas de seguimiento locales logradas gracias al pacto de corresponsabilidad, los equipos de la SDMujer se apropian de la palabra y no permiten una participación efectiva e incidente por parte de las consejeras territoriales.
- Se menciona que sería bueno que el Consejo Consultivo de Mujeres conozca el proceso de nombramiento de los funcionarios de los equipos territoriales de las funcionarias territorio.
- Falta de disposición de algunas referentas y equipos para ajustarse a los horarios de las mujeres. A la ciudadanía les toca ajustarse a los tiempos que tienen disponibles las funcionarias.
- Fortalecer temas de autocuidado para los equipos de la SDMujer, ya que se evidencia que muchas funcionarias y contratistas tienen tensiones que se evidencian en las sesiones de trabajo.
- Los equipos de trabajo se centran solo en el día a día y no están haciendo la divulgación de la política pública de mujeres y equidad de género para fomentar la capacitación sobre sus contenidos y la apropiación de esta.
- Hay evidencia de sobrecarga laboral en algunas funcionarias. Se debe promover un ejercicio empático con las funcionarias y que no haya retaliaciones sobre las quejas de violencia.
- Es necesario tener una persona de la dirección de Territorialización por localidad, pues se ha evidenciado que hay referentas que tienen varias localidades, y requieren más apoyo.



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

- Se pregunta sobre qué seguimiento se le realiza a las funcionarias a partir de las quejas que se interponen frente al servicio que prestan.
- Se considera que se deslegitimó el trabajo del Consejo Consultivo de Mujeres durante el proceso de construcción de agendas, cuando en los territorios se mencionó por parte del equipo de la Secretaría de la mujer, que los tiempos estaban limitados por culpa de la instancia frente al proceso de construcción de agendas locales.
- Se identificó bajo nivel de redacción y sistematización por parte del equipo de la Secretaría de la mujer en la matriz propuesta por el Consejo Consultivo de Mujeres para el proceso de construcción de agendas. No se tuvieron en cuenta las recomendaciones presentadas por la instancia, y las priorizaciones fueron realizadas por el equipo de la Secretaría de la mujer, pero no por las ciudadanas.
- No se cumplieron con los tiempos de entrega el Consejo Consultivo de Mujeres de las matrices de construcción de agendas locales
- No se garantiza la participación de las mujeres en la construcción de las agendas locales, pues se presentaron dificultades para la concertación con las mujeres de horas y fechas y tampoco se consideró la modalidad mixta.

En cuanto a las situaciones puntuales por localidades:

- En Antonio Nariño, decía, las mujeres no quieren ir al COLMYEG. Cada día es más difícil su participación, pues hay decepción sobre el proceso.
- También en Antonio Nariño, el trato despectivo de la trabajadora social y la no comunicación con las mujeres ha generado que no quieran entrar a la CIOM
- Hay hacinamiento en el pequeño espacio que se reúnen las mujeres, y la CIOM se convirtió en oficinas para las funcionarias en Antonio Nariño.
- En Bosa hay preocupación de la posición parcializada el equipo de la Secretaría de la mujer, con la alcaldía local de bolsa para llevar a cabo acciones propuestas por la consejera territorial.
- En Usaquéen hay un espacio subutilizado en el primer piso de la Casa de igualdad, donde podría estar una funcionaria de la Secretaría de la Mujer haciendo el primer contacto y orientación en lugar de que sea la vigilante quien lo haga.
- En Usaquéen hay un baño en el tercer piso que se encuentra dañado desde hace años, con un hueco en el tercer piso que lleva sin ser reparado
- En Usaquéen las funcionarias y funcionarios no cuentan con un espacio para almorzar; las ciudadanas eran sacadas de los espacios para que las funcionarias y funcionarios pudieran almorzar.
- En Kennedy ha sido difícil la participación y representación de la consejera territorial, pues solicitó información antes del COLMYEG y para empaparse De los temas, pero no ha podido abrir los archivos, lo que genera vacíos en su participación.



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

Oportunidades de mejora frente a presupuestos participativos:

- Se hace una pregunta puntual sobre cómo se llevó a cabo el proceso de presupuestos participativos con mujeres de comunidad étnica, ya que la Secretaría de la mujer manifestó que no se podía por presupuestos participativos, sino que se hacen de acuerdo al artículo 66.
- Después de que las propuestas son definidas en laboratorios cívicos no se registran correctamente en la plataforma; la transcripción no se hace de manera adecuada, de acuerdo a lo definido.
- Presunción de los direccionamientos de los contratos de operadores por parte del equipo de la Secretaría de la mujer
- Se debe reforzar con las mujeres el por qué se devuelven las iniciativas, cuáles son las observaciones para que se eviten estas situaciones.
- En los anexos técnicos no quedan acciones priorizadas para las mujeres y organizaciones proponentes.
- Baja participación de las mujeres en el presupuesto en el proceso de presupuestos participativos no se crea sinergia entre las alcaldías locales y la Secretaría de la mujer para promover su participación
- En los criterios de elegibilidad y viabilidad de la Secretaría de la mujer solo se proponen capacitaciones.
- Se necesita que los proyectos ayuden a las mujeres en sus autonomías
- De han generado falsas expectativas frente a los presupuestos participativos
- Si bien las ideas de los proponentes son claras en la etapa de formulación, cambian de acuerdo a intereses de los operadores. Cuando se socializan los proyectos anexos, técnicos y licitaciones ya no se pueden hacer modificaciones y no se tienen en cuenta para el siguiente periodo.
- Secretaria de la Mujer, son las que ayudan en los anexos y colocan cargos y preferencias para que los operadores contraten a sus compañeras o amigas de ellas.
- Muchos de los operadores no tienen conocimiento sobre el enfoque de género, por lo que la transversalización de los recursos no se ven los territorios en Fontibón se propone que se hagan los laboratorios químicos, cómo se hicieron anteriormente, donde se evidenciaba la autonomía de las mujeres en Antonio Nariño, el apoyo al sector mujeres está aliado con la alcaldía local, lo que afectó el proceso de presupuestos participativos en fontibón por parte de la Secretaría de la mujer Se debe promover la participación de las mujeres a quien se nos presentaba el caso de los laboratorios químicos para para el concepto de gasto relacionado con el cuidado, donde participaron mujeres que no tenían conocimiento sobre este tema.
- La Secretaría de la mujer, junto con las alcaldías locales, debe promover la participación de mujeres que tengan conocimiento en los temas, metas abordados en los laboratorios químicos para que puedan tener una participación incidente en esta etapa de formulación y ejecución.



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

- Las mujeres tienen poca injerencia, ya que no son visibles e incluidas en este proceso
- Se menciona que en Usme este año se ha logrado tener un buen trabajo con la Secretaría de la mujer.
- Se desconocen las necesidades dinámicas de las mujeres, lo cual se vio reflejado en una programación de los laboratorios cívicos.
- No hay puntos de votación para presupuestos participativos en algunas localidades.
- La Secretaría de la mujer, válido en algunas localidades que se hicieran dos y 3 laboratorios cívicos en el mismo día
- En Antonio Nariño, en la meta de estrategia del cuidado, en esta vigencia se deberían haber beneficiado 850 mujeres con un presupuesto anual de 75 millones en 2022, pero declararon desierta esta convocatoria y a la fecha solamente se han beneficiado 212 cuidadoras.
- Las otras metas de prevención del feminicidio, a pesar de que se formuló desde mayo de 2023, a la fecha no hay respuesta dicen que están haciendo cotizaciones y que no hay presupuesto para la conmemoración del 25 de noviembre, frente a la de cuidado se formuló desde julio de este año, pero la respuesta ante la reiterada pregunta de si ya se hicieron las cotizaciones y se subió a SECOP, es que el ordenador del gasto que es el alcalde encargado mandó a recoger las iniciativas para revisión; ya que había anomalías. Estamos las mujeres preocupadas que nos vuelvan a declarar inciertas estas dos iniciativas.

Sobre la articulación con las alcaldías locales y los proyectos locales:

- Importante reconstruir una dinámica para que las delegadas colmyg y CCM puedan presentar demandas, no solo mayor intervención de la institucionalidad
- Se considera que el éxito en los procesos locales depende de un apoyo a la gestión local con asistencia técnica asertiva y permanente
- Dificultades en el acceso a la información, se solicita que la SDMujer recomiende a las Alcaldías Locales que la información que soliciten las mujeres sea entregada con criterios de accesibilidad
- Se presentan momentos de tensiones en las mesas, donde se fuga información sensible que afecta a las mujeres sobre las cuales se pone el caso
- Las referentas locales no ayudan en la divulgación de los proyectos que realizan las Alcaldías Locales, no se realiza esta divulgación en las CIOM
- Las funcionarias de las CIOM deberían trabajar por los derechos de las mujeres, no se ven en los proyectos de la alcaldía, son apáticas, no participan, solo cumplen su horario
- El apoyo de la SMujer no debería ser solo en los anexos técnicos, sino velar por los intereses de las mujeres en su economía, bienestar físico y mental



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 15 de 3

- Las mesas de seguimiento ganadas en el Pacto de Corresponsabilidad, deben cumplir con el propósito para el que fueron solicitadas, no solamente debe intervenir la institucionalidad
- Realizar más procesos de sensibilización en las Alcaldías Locales en temas relacionados con el enfoque de género y la PPMYEG para los procesos de formulación de los proyectos locales

Una vez terminada la lectura de estas oportunidades de mejora, interviene la directora de Territorialización reiterando su disposición a trabajar conjuntamente con el CCM para la garantía de los derechos de las mujeres. Para empezar, considera que es necesario empezar por definir cuáles son las competencias de la dirección de territorialización, pues hay algunas demandas de las que se acaban de leer que rebasan sus posibilidades institucionales.

En se sentido, la dirección de territorialización tiene dos proyectos:

- Casas de igualdad
- Participación: dentro de este proyecto se incluye lo relacionado con presupuestos participativos, articulación con CPLs, veedurías, bancadas, paridad, clínica lidera PAR.

Se empieza por el modelo de casa de la igualdad y el componente de empoderamiento que este programa incluye. Se menciona que la dirección está ampliando el equipo para poder hacer mayor seguimiento y desempeñar con mayor eficacia las tareas de empoderamiento de las mujeres, así como de orientación y acompañamiento psicosocial.

El segundo componente es el de fortalecimiento al grupo redes, organizaciones de mujeres y las instancias de coordinación de la política pública en el nivel local, en el cual hay un equipo que se realizó un modelo para el fortalecimiento de las organizaciones y ya en este momento tenemos una articulación con el IDPAC que nos permite sistematizar de un mayor de mejor forma la información de las organizaciones de mujeres y para el cual ya hay planes de trabajo y presupuestos destinados al fortalecimiento de las organizaciones de mujeres.

Otro componente es el de prevención y atención de la violencia contra las mujeres (orientación y atención sociojurídica) en el cual se ha reforzado la técnica, y de manera reciente se emitió el lineamiento para atender a adolescentes en conjunto con las instituciones respectivas.

Frente a la utilización y acercamiento a la oferta institucional, que es toda orientación, y atención a las ciudadanas que solicitan la información, hay un equipo de trabajadoras sociales especializadas para esta tarea.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: GD-FO-32
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Versión: 02
	ACTA DE REUNIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Fecha de Emisión: 26/10/2022
		Página 16 de 3

Finalmente, se mencionaron la clínica lidera PAR y los procesos de transversalización locales, los cuales, buscan fortalecer la formación política de las ciudadanas y las capacidades de implementación de los enfoques de género y diversidad en los niveles locales, respectivamente.

Se mencionó que el equipo de las casas de igualdad está conformado por referentas, abogadas, psicólogas y auxiliares administrativas, y que, dentro de la estrategia global de las CIOM, existen las siguientes estrategias diferenciadas y específicas para estrechar los vínculos entre la ciudadanía y la institucionalidad:

- Equipos de alta demanda (abogadas y psicólogas).
- Trabajadoras sociales
- Cuidado a equipos y liderazgos
- Rol comunitario
- Tejiendo Mundos de Igualdad para Niñas, Niños y Adolescentes.
- CIOM Rural (Se está trabajando en el documento de lineamiento de este enfoque, el cual estará listo antes de final de año).
- Paridad y bancadas
- Escuela Política Clínica Lidera-Par
- Seguimiento GAAT
- Equipo Derecho a la paz
- Violencia contra Mujeres en Política (No solo en las contiendas políticas sino en espacios de participación; las competencias de la secretaría no alcanzan para judicializar estos tipos de violencia, pero ya se han hecho tareas de articulación institucional para responder a estas formas de violencia y se ha posicionado el tema en la agenda pública.)
- Asistencia técnica Presupuestos Participativos y Veedurías.

Frente a los cambios de personal, se socializaron los cambios que ha habido en los equipos de las CIOM y se explicaron los procedimientos institucionales que se siguieron para llevar a cabo dichos cambios.

Las consejeras consultivas preguntan cómo se hace el proceso de cubrimiento de estas vacantes, a lo que se responde que hay un proceso administrativo largo que la institución debe cumplir y como medida de emergencia, se pide a los equipos de otras localidades que cubra estos roles mientras se logra surtir el proceso de vacancia de cada una de las localidades y se implementan otras medidas en el marco de planes de choque. También se aclara que la comisión nacional del servicio civil está involucrada en el proceso de gestión del talento humano a través de las convocatorias. Se recuerda que ha habido varias consultivas que han cumplido roles dentro de las estrategias de territorialización, y que para ello, se ha hecho el



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 17 de 3

proceso de aplicación a los roles a través de la comisión nacional del servicio civil, pues hay roles dentro de los que se valora la experticia de haber sido consejera consultiva.

La directora pasa a socializar las acciones que se han hecho como apoyo al Consejo Consultivo de Mujeres:

- Se destinó una profesional de acompañamiento permanente para la articulación entre el CCM y la dirección.
- Acompañamiento metodológico y técnico para la construcción de las agendas locales de mujeres en territorio y acompañamiento al proceso Distrital (proceso de alistamiento, implementación consolidación de información) Estrategia comunicaciones y de negociación de agenda distrital.
- Articulación permanente con la subsecretaría de cuidado para realizar el ejercicio de seguimiento al pacto. (Aclarar dudas en lo local a los equipos de los Fondos de Desarrollo, seguimiento a la solicitud de los documentos y soportes, gestiones con OPL, participación en la mesa de trabajo mensual con Referentes de Género y Puntos Focales de las Alcaldías Locales).
- Proceso de acompañamiento Técnico en Planeación del Desarrollo Local/observaciones a criterios de elegibilidad y viabilidad del sector.
- Acompañamiento al proceso de fortalecimiento de la instancia estrategia de cuidado a liderazgos, espacios de cuidado colectivo, acompañamiento individual y sesión psicosocial de cierre del año.
- Acompañamiento al proceso de fortalecimiento de la instancia sesión en negociación, lobby político y cabildeo con la Escuela Lidera Par.

Frente al punto de construcción de agenda, la directora menciona que se reciben todas las sugerencias realizadas por el CCM para futuros procesos, de manera que no se repitan los errores. Además de lo anterior, se está posicionando la agenda en el proceso de empalme.

También se reiteró que sigue en pie la propuesta de participación en las mesas mensuales de planeación local donde se hace seguimiento al pacto de corresponsabilidad por parte de una comisión de mujeres del CCM.

Sobre el punto de acompañamiento a criterios de elegibilidad y viabilidad del sector, se sugiere que se pueda convocar a una mesa coordinadora con la dirección de territorialización presente para poder aclarar a qué dependencia institucional se le puede pedir qué información en relación con estos procesos. También se sugirió estrechar los mecanismos de trabajo conjunto en los que la institución apoye los procesos de solicitud de información por parte de las consultivas y la ciudadanía a las alcaldías locales.



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

Se puso a disposición la estrategia de Acompañamiento al proceso de fortalecimiento de la instancia sesión en negociación, lobby político y cabildeo con la Escuela Lidera Par, en caso de que se considere que el CCM puede hacer uso de esta estrategia para aumentar su capacidad de incidencia política.

Interviene la consejera Erlika Murillejo puntualizando varias restricciones de tipo locativo en las CIOM de diferentes localidades, particularmente en Teusaquillo hay baños dañados y en Bosa la zona en la que está ubicada la CIOM está ubicada en una zona de taller de carros, lo que ocasiona olores fuertes a gasolina en la casa, y también hay violencias hacia las mujeres por parte de las personas que trabajan como mecánicos en los talleres que rodean la casa. Esto demuestra que las limitaciones locativas posibilitan o dificultan el cumplimiento de la misionalidad de las CIOM. También se hace mención a situaciones de tensión con los equipos locales de la SDMujer y mencionan que les gustaría conocer los procesos de elección a través del mérito del personal de la CIOM. Se mencionó que los cambios en las localidades de Engativá y Ciudad Bolívar no han sido positivos y, en virtud del carácter del CCM como organismo veedor, sería importante poder ver los procesos de selección de personal para estas localidades. La consejera también menciona que la labor de veeduría como consejeras, ha sido asumida de manera poco constructiva por parte de los equipos de territorialización. Se recuerda que estas observaciones y críticas de parte del CCM no son personales sino institucionales y hace parte de la labor ciudadana del CCM para mejorar los procesos por los que se garantizan los derechos de las mujeres en Bogotá. Se propone que se haga una jornada conjunta de trabajo en Jamboard donde se propongan estrategias conjuntas con participación de la institucionalidad.

La directora de Territorialización aclara que los temas relacionados con infraestructura son competencia de la dirección administrativa y financiera; los procesos de meritocracia están a cargo de talento humano.

Posteriormente se aclaró lo relacionado con la elección de delegadas de los COLMYEG, precisando que fueron los propios COLMYEG quienes eligieron a sus delegadas para la construcción del marco normativo. Esto se hizo por medio de procesos que incluyeron varias sesiones de trabajo y que tuvieron duraciones de entre 2 y 3 meses. Adicionalmente hubo sesiones locales simultáneas a las sesiones distritales en las que se hicieron diagnósticos para hacer la actualización normativa. La propuesta de actualización fue presentada en una sesión del CCM por parte de la dirección de territorialización. También se hicieron 6 reuniones distritales donde se socializaron los insumos locales y se sacó una propuesta distrital con base en lo local. Dicha propuesta fue trabajada en mesas de trabajo con las referentes de las casas de igualdad, con los puntos focales de las alcaldías locales, y con un grupo de profesionales de la dirección antes de pasar a la revisión por parte de la Oficina Asesora Jurídica de la Secretaría. Una vez se terminó esa revisión volvió a enviarse a las alcaldías locales como una propuesta base, pues no es posible imponer una única normatividad para todas las alcaldías, dado que el nivel local

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

tiene autonomía. No se tuvo cambios sustanciales en ninguna localidad, por lo que se considera que lo aprobado conserva el espíritu de lo discutido con las mujeres.

La directora de territorialización pone a disposición el equipo de trabajo para los procesos relacionados con la actualización normativa de los COLMYEG.

Interviene la consejera Janeth mencionando que el Consejo Consultivo de Mujeres pudo haber estado más involucrado en el proceso de modificación de la normativa y que en San Cristóbal este no se ha podido firmar por inconsistencias y errores. Es importante hacer el análisis diferenciado por localidades, pues no en todas se ha llevado el mismo proceso.

Interviene la consejera Adriana Hurtado, mencionando que en su territorio el acompañamiento de la SDMujer llegó directamente al COLMYEG sin dialogar con las consejeras consultivas territoriales y sin explicar cuál es su objetivo allí. Igualmente, considera importante revisar las dinámicas de participación equitativa derivados del acompañamiento por parte de al SDMujer a todos los sectores del distrito junto con su propio personal. Finalmente propone la realización de una mesa entre la dirección de territorialización y las localidades, en la que se puedan revisar las situaciones de las localidades.

Interviene la consejera Aura Abril de Suba, quien transmite una queda de la ciudadanía sobre la ubicación de la CIOM de Suba, que queda distanciada de un número importante de las mujeres de la localidad. Se pone en consideración que Suba es una localidad muy grande y tal vez sea necesario pensar en más de una CIOM. Frente al reglamento del COLMYEG en Suba, se considera que este plantea una participación idéntica a la del consejo consultivo (por elecciones de acuerdo con derechos o diversidades), esto debe revisarse para que haya más mujeres que lleguen a los espacios y no se desincentive la participación de otras, pues las dinámicas locales no son compatibles con esta forma de participación. Esto podría estar representando un retroceso en la participación y en la misionalidad de las CIOM.

Interviene el CCM preguntando sobre los servicios de atención psicojurídica en las casas de igualdad, pues se considera que puede estar habiendo duplicidad en los servicios y que las manzanas del cuidado se pueden estar promoviendo en detrimento de las CIOM. Igualmente, se menciona que se ofreció un diplomado pero que hay dudas sobre si este sí tiene el carácter académico que se anunció, pues en la certificación hay una información que indicaría que es un curso sin validez académica. Finalmente, se pregunta cómo se garantiza que el CCM pueda acceder a la oficina y si hay soporte documental de la entrega del inventario de la anterior secretaria del Consejo Consultivo.

La directora de territorialización interviene precisando que sí hay algunas correcciones y modificaciones que deben hacerse frente al acto normativo de San Cristóbal y que esperan ser subsanadas este año.

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

También se precisa que el Rol Comunitario no tiene incidencia en los comités de alertas, sino que allí participan las profesionales. Sobre la propuesta de hacer reuniones entre territorialización y las diferentes localidades, se pone a disposición el equipo de territorialización y se solicita que también sean invitadas las alcaldías locales en su calidad de presidentas. En relación con la casa de Suba, esto depende de limitaciones del POT, pero sí se está contemplando el aumento progresivo de casas de igualdad de oportunidades en un plazo de 10 a 12 años. Igualmente se solicita que cuando haya quejas puntuales se envíen por correo y se adjunten los soportes respectivos. Sobre la pregunta de los servicios de las CIOM y las Manzanas del Cuidado, se precisa que todos los servicios tienen el mismo lineamiento para manzanas del cuidado y CIOM; lo que se diferencia es el seguimiento que hace cada dependencia a sus servicios. La principal diferencia está en las personas que asisten a cada servicio, la secretaría tiene diferentes canales de entrada a los mismos servicios. La pregunta por el diplomado se revisará por parte de la dirección de territorialización. En relación con la oficina del CCM, se mencionó que hubo algunos arreglos en la CIOM Teusaquillo, por lo cual había materiales en diferentes partes de la casa, incluida la oficina del CCM, pero ya se terminaron estas adecuaciones y ya todo está en orden.

Se hace la solicitud de revisar el mobiliario de la oficina del CCM.

Por parte de la Secretaría de la Mujer, se recuerda que el 5 de diciembre hay jornada de fortalecimiento al CCM.

La dirección de territorialización realizó una matriz con las oportunidades de mejora planteadas por el CCM, con varias acciones para responder a las mismas. Esta matriz se hará llegar por correo para que sea revisada por el CCM y se definan posibles escenarios de revisión conjunta de la misma para así concertar posibles acciones de mejora.

Luego de lo anterior, se dio por finalizada la reunión.

Elaborada por: Ángela Puentes Rodríguez. - Contratista 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