

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>		Código: GD-FO-32
			Versión: 05
	<b>ACTA DE REUNIÓN</b> (Interna o Externa)		Fecha de Emisión: 27/03/2025
			Página 1 de 13

(1) <b>Número de Acta:</b> (si aplica) (Consecutivo anual)	<b>12-25</b>	(2) <b>Fecha de reunión</b> (dd/mm/aaaa)	<b>11/12/2025</b>	
(3) <b>Comité, comisión o grupo de trabajo:</b>	Unidad Técnica de Apoyo de la Comisión Intersectorial de Mujeres			
(4) <b>Citante:</b> (Dependencia o cargo)	Dirección de Derechos y Diseño de Política			
(5) <b>Lugar de reunión:</b>	Virtual Teams			
(6) <b>Horario de la reunión:</b>	<b>Inicio</b>	9:30 am	<b>Final</b>	10 : 50 am

(7) <b>Objetivo reunión:</b>	Desarrollar la décimo segunda sesión de la Unidad Técnica de Apoyo (UTA) con el fin de socializar el balance sobre instancias de género en las entidades de la Administración Distrital y las buenas prácticas del sector Ambiente
------------------------------	--

		Nombre(s) y Apellido(s)	Cargo	Dependencia	
<b>(8) Participantes:</b>		Ivonne Rico Vargas	Directora de Derechos y Diseño de Política	Dirección de Derechos y Diseño de Política	
		Alejandra Avella estrada	Contratista	Dirección de Derechos y Diseño de Política	
		Marial Alejandra Muñoz Domínguez	Contratista	Dirección de Derechos y Diseño de Política	
		Andrea Benavides Sánchez	Contratista	Dirección de Derechos y Diseño de Política	
		Rafael Espejo	Contratista	Dirección de Derechos y Diseño de Política	
		Sandra Palacio Cardozo	Contratista	Dirección de Derechos y Diseño de Política	
		Carol Rojas Duarte	Contratista	Dirección de Derechos y Diseño de Política	
		Stefania villamizar	Contratista	Dirección de Derechos y Diseño de Política	
	<b>INVITADAS(OS)</b>				
			Nombre(s) y Apellido(s)	Cargo	Dependencia / Entidad
		Melissa Moore	Asesora de despacho	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
		María Claudia Barragán Vivas	Profesional Especializada	Secretaría Distrital de Planeación	
		Valeria Benavides Zarama	Referente de mujer y género	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	
		Elvira Lilibiana Hernández Libreros	Profesional Especializado	Secretaría Jurídica Distrital	

	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Código: GD-FO-32
		Versión: 05
	<b>ACTA DE REUNIÓN</b> (Interna o Externa)	Fecha de Emisión: 27/03/2025
		Página 2 de 13

Nathalia Guarín	Profesional	Secretaría Distrital de Educación
-----------------	-------------	-----------------------------------

**(9) AGENDA POR TRATAR**

1.	Saludo y bienvenida
2.	Balance instancias de género
3.	Buenas prácticas sector Ambiente
4.	Varios
5.	Cierre

**(10) DESARROLLO DE LA AGENDA**

Ivonne Rico, Directora de Derechos y Diseño de Política de la Secretaría Distrital de la Mujer inicia la sesión con el quorum de las delegaciones de diez sectores a las 9:10 am, no obstante, se completa la participación de 14 delegaciones minutos después.

La directora, quien ejerce la secretaria Técnica de la Unidad Técnica de Apoyo de la Comisión Intersectorial de Mujeres dio la bienvenida a la sesión con un saludo y comunicó a las asistentes que debido a cruces de agenda el evento de reconocimiento de Sello en Igualdad para las entidades distritales, donde participaría también empresas privadas y el concejo de Bogotá se reprogramará posiblemente para el 8 de marzo de 2026. Para esto se informará a las entidades.

Adicionalmente, saludó de manera especial a Angela Viviana Díaz Paredes quien empezará a participar de las sesiones por parte de la Personería de Bogotá y dio lectura y contexto de los puntos de la agenda del día.

**INTEGRANTES DE LA UNIDAD TÉCNICA DE APOYO-CIM**

1.	Sector	Entidad u Organismo	Nombre	Asiste		Observaciones
				Si	No	
	1. Gestión Pública	Secretaría General	Martha Liliana Rodríguez Carrillo	X		
	2. Gobierno	Secretaría Distrital de Gobierno	Kelly de los Reyes Fortich	X		
	3. Hacienda	Secretaría Distrital de Hacienda	Lina María del Pilar Fierro Losada		X	
	4. Planeación	Secretaría Distrital de Planeación	María Claudia Barragán Vivas	X		
	5. Desarrollo Económico, Industria y Turismo	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Melissa María Moore Díaz	X		
	6. Educación	Secretaría de Educación del Distrito	Nathalia Guarín	X		



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

## GESTIÓN DOCUMENTAL

Código: GD-FO-32

Versión: 05

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 3 de 13

7.	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Andrea Bastidas Pérez	X		
			Maribel Romero Cubillos	X		
8.	Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social	María Paula Buitrago Leguizamón	X		
9.	Cultura, Recreación y Deporte	Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	Valeria Benavidez	X		
10.	Ambiente	Secretaría de Medio Ambiente	María Alejandra Charry	X		
11.	Movilidad	Secretaría Distrital de Movilidad	Paula Guevara Aladino	X		
12.	Hábitat	Secretaría Distrital de Hábitat	Olga Susana Torres Torres	X		
13.	Mujeres	Secretaría Distrital de la Mujer	Denis Morales	X		
14.	Seguridad, Convivencia y Justicia	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Carolina Bucheli	X		
15.	Gestión Jurídica	Secretaría Jurídica	Elvira Liliana Hernández	X		
16.	<b>Secretaría Técnica</b> Secretaría Técnica UTA -Sdmujer		Ivonne Rico	X		

#### INVITADAS PERMANENTES

Entidad U Organismo	Nombre	Asiste		Observaciones
		Si	No	
1. Personería De Bogotá	Angela Viviana Díaz Paredes	X		
2. Dirección De Enfoque Diferencial -SDMUJER	Catherine Niño López	X		
3. Mesa Territorialización	Yesica Herrera Beltrán	X		
4. Mesa Sofia	Ayda Julieth Motoa		X	
	Luisa Fernanda Cadena		X	



## BALANCE INSTANCIAS DE GÉNERO

Laura Ávila, líder del equipo interno de transversalización del enfoque de género de la Dirección de Derechos y Diseño de Política, agradeció la participación de las entidades en la encuesta enviada en agosto, cuyo objetivo fue identificar el estado actual de las instancias y espacios de articulación en los que se abordan asuntos de género, tales como el cumplimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG), la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas, la estrategia de transversalización del enfoque de género, acciones afirmativas y otros compromisos sectoriales, planes, programas y proyectos de las entidades distritales. Señaló que la encuesta también permitió identificar necesidades, retos, buenas prácticas y requerimientos de acompañamiento por parte de la Secretaría Distrital de la Mujer, tanto para fortalecer instancias existentes como para apoyar la creación de nuevas.

Informó que se recibieron 41 respuestas, aclarando que en algunos casos varias personas de una misma entidad respondieron la encuesta, lo que permitió contar con información de 41 entidades, con representación de los 15 sectores de la administración distrital.

2.

Presentó los principales resultados del ejercicio, destacando que el 51% de las entidades (21 de 41) cuentan con un comité o instancia asociada a asuntos de género. De estas, el 71% ha institucionalizado dichos espacios mediante actos administrativos, como resoluciones internas, y el 95% de estas instancias se encuentran actualmente activas.

Adicionalmente, explicó que el 51% de las entidades ha formalizado sus espacios de articulación en temas de género; el 37% se encuentra realizando esfuerzos para constituirlos; y el 12% no ha iniciado procesos de conformación. Subrayó la importancia de que estas instancias no dependan exclusivamente de las referentes de género, sino que cuenten con compromiso real de las distintas áreas de las entidades y de los sectores en su conjunto.

Sobre la composición de las instancias, indicó que el 30% está conformado por entre 1 y 6 integrantes, el 50% por entre 7 y 13 personas, y el 20% por más de 20 integrantes. Señaló que estas variaciones responden al tamaño y estructura de cada entidad, resaltando como buena práctica la inclusión de directivas de áreas misionales, representantes sindicales y, en algunos casos, miembros de comunidades asociadas a la misionalidad institucional, como estudiantes, docentes o trabajadores.

En relación con la periodicidad de las sesiones, informó que el 40% de las instancias sesiona mensualmente, el 5% de manera bimensual, el 40% de manera trimestral, el 10% de forma semestral y el 5% cada quince días, evidenciando que las frecuencias más comunes son mensual y trimestral.

Respecto a las dificultades, señaló que el 75% de las entidades con instancias activas reportó no presentar problemas en su funcionamiento; el 2% manifestó tener dificultades y el 3% indicó que estas se presentan de manera ocasional. Entre los principales obstáculos identificados mencionó la sobrecarga de responsabilidades



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

## GESTIÓN DOCUMENTAL

Código: GD-FO-32

Versión: 05

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 5 de 13

en las referentes de género, la falta de apoyo institucional, el bajo interés de algunas áreas y la necesidad de nivelar conocimientos entre las personas integrantes para avanzar de manera efectiva en los temas abordados.

Como buenas prácticas, destacó tres aspectos clave señalados por las entidades que no reportaron dificultades:

- La formalización e institucionalización de las instancias mediante normativa interna
- El fortalecimiento del talento humano a través de procesos continuos de capacitación y sensibilización sobre enfoque de género
- El seguimiento sistemático a los planes de acción asociados a las políticas públicas, utilizando estas instancias como mecanismos de monitoreo y articulación.

También resaltó experiencias positivas de liderazgo compartido e intersectorial:

- La consolidación de mesas sectoriales.
- La articulación con organizaciones sociales y comunitarias.
- El abordaje prioritario de temas como: la prevención de violencias, el acoso laboral y sexual, la discriminación en el ámbito laboral.
- Acciones orientadas a la inclusión
- La transversalización efectiva del enfoque de género y la transformación de la cultura organizacional.

Sobre las entidades que no cuentan con instancias de articulación explicó que el 46% de ellas, señaló que otros comités existentes cumplen funciones similares; el 7% no percibe la necesidad de crear estas instancias; otro 7% se encuentra en proceso de construcción; el 13% manifestó limitaciones de recursos y talento humano; y el 27% señaló la ausencia de una normatividad clara que oriente su creación y funcionamiento. Aclaró que muchas de las instancias existentes no fueron creadas específicamente para abordar asuntos de género, sino que los tratan de manera ocasional.

Indicó que entre los obstáculos señalados por las entidades en proceso de creación se encuentran el desconocimiento normativo, la insuficiencia de talento humano especializado, la alta rotación de personal y la falta de apoyo directivo. Enfatizó la utilidad e importancia de desarrollar normatividad que garantice la permanencia de estas instancias en el tiempo y que no dependan exclusivamente de voluntades individuales.

Para finalizar, agradeció nuevamente la participación de las entidades y señaló que los resultados permiten a la Secretaría Distrital de la Mujer contar con un panorama claro para fortalecer su acompañamiento. Reiteró que el objetivo es consolidar una arquitectura institucional en la que el enfoque de género, los derechos humanos de las mujeres y el enfoque diferencial y poblacional estén en el centro de la toma de decisiones.

Asimismo, recordó la existencia del documento de pautas para la creación, actualización e institucionalización de espacios de articulación en asuntos de género, y reiteró el compromiso del equipo de transversalización del enfoque de género la SDMujer para seguir acompañando a las entidades, destacando las buenas prácticas y los esfuerzos realizados.

Elvira Hernández, delegada por la Secretaría Jurídica Distrital, intervino para señalar que la responsabilidad de los temas de género recae excesivamente en las referentes de género debido a que las comunicaciones oficiales



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

## GESTIÓN DOCUMENTAL

Código: GD-FO-32

Versión: 05

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 6 de 13

se envían directamente a ellas y no a los correos institucionales. Solicita que las comunicaciones se dirijan a las entidades para evitar sobrecarga. También plantea la necesidad de precisar el uso del término “delegado/a” en las UTAS, dado que normativamente este rol corresponde a niveles directivos o asesores según la ley 489 de 1998.

Por su parte Paula Guevara, referente de género de la Secretaría Distrital de Movilidad y delegada a la instancia, planteó la importancia de que la información continúe llegando a las referentes, además de a los canales institucionales. Compartió la experiencia del sector movilidad, donde existen mesas internas a nivel de entidad e interinstitucionales donde se reúnen como sector. Expuso las dificultades para formalizar una resolución por ausencia de normatividad distrital clara, alertando sobre la dependencia de las voluntades para poder dar continuidad a los procesos. De modo, que se hace necesaria una normativa distrital que fomente y sostenga estos espacios a nivel entidad.

Nathalia Guarín delegada de la Secretaría de Educación Distrital, compartió la experiencia del sector educación, destacando la existencia del Plan Educativo de Transversalización de la Igualdad de Género (PETIG), el cual esta muy vinculado a los planes sectoriales de transversalización del enfoque de género, y la Resolución 800 como buenas prácticas que han permitido tener un equipo técnico y un equipo directivo para la incorporación del enfoque de género. No obstante, señala la dificultad y los obstáculos normativos que en ocasiones presentan panoramas limitados de acción pero que es de gran ayuda contar con resoluciones y sobretodo anclar el sentido de la transversalización del enfoque de género a partir de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género para dar continuidad a los procesos. Asimismo mencionó que el PETIG esta en proceso de actualización y espera en la sesión de enero socializar dichos avances.

Valeria Benavides, delegada de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, expuso la experiencia positiva de la mesa sectorial de cultura y mujer, resaltando su valor para la articulación y el intercambio de información entre las entidades del sector. No obstante, plantea la necesidad de apoyo para incidir en niveles directivos ya que se ha reconocido que la información no está llegando a los tomadores de decisión, por lo cual indico que sería positivo poder formalizar los espacios y fortalecer procesos de capacitación en enfoque de género en estos niveles.

Lilibeth Xiques, profesional de transversalización del enfoque de género de la Secretaría de la Mujer para el Sector Movilidad, señaló que existen instrumentos suficientes como la política pública de Mujeres y Equidad de Género, el Sello en Igualdad que esta funcionando gracias al decreto 581 de 2023, para respaldar las mesas de género. Invitó a reconocer los avances existentes sin depender exclusivamente de nuevas normas sino utilizando las ya vigentes. No obstante, compartió la experiencia de la Secretaría Jurídica sobre la resolución que moviliza las mesas de género.

María Alejandra Charry delegada de la Secretaría Distrital de Ambiente, expuso la experiencia del sector, resaltando la mesa de género y ambiente y las dificultades jurídicas para conformar comités internos sin una normatividad obligatoria. Planteando la necesidad de un respaldo normativo más claro.

Kelly de los Reyes Fortich, delegada de la Secretaría Distrital de Gobierno, resaltó la relación de las mesas en el marco de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, reconociendo uno de sus productos asociado a los mecanismos de adelanto para las mujeres, que según lo plantea la CEPAL, es la manera como los gobiernos



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

## GESTIÓN DOCUMENTAL

Código: GD-FO-32

Versión: 05

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 7 de 13

se organizan alrededor de una institucionalidad que garantice la transversalización de los enfoques. De ese modo, invitó a fortalecer la implementación de la política desde esta perspectiva, y centrándose en las acciones más allá del reporte. Igualmente, planteó la necesidad de mejorar la articulación interna de las direcciones de la SDMujer para hacer más eficiente la articulación intersectorial y mejorar la coordinación en los territorios.

En este sentido, hizo un llamado para que de manera interna las direcciones de eliminación de Violencias y Acceso a la Justicia y la Dirección de Derechos y Diseño de Política contemplen la participación en la Mesa Interinstitucional de Prevención y Atención de Violencia contra las Mujeres en Política.

Para concluir, Ivonne Rico, retoma varios puntos de las intervenciones, reconociendo que se viene trabajando ya hace 20 años sobre la transversalización del enfoque de género en el Distrito, y que además se cuenta con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y el Mecanismo sello en Igualdad, lo cual permite fortalecer normativamente la creación de las instancias. No obstante, propondrá para la vigencia 2026 revisar la línea de trabajo vinculada a esta acción normativa que se propone. Adicionalmente, menciona que el próximo año para los procesos de sensibilización se planea desarrollar una estrategia forma de escuela de transversalización del enfoque de género con contenidos adaptados a los sectores para que esta acción de fortalecimiento de capacidades no sea solicitada únicamente a demanda. Por lo cual, se considerará lo recomendado frente a la inclusión de las personas directivas en este proceso.

Adicionalmente, frente al proceso de articulación interna en la SDMujer expuso que los requerimientos del distrito son varios y ha llevado a que se distribuyan en los espacios para hacer más efectivo el trabajo de las directivas y colaboradoras.

Finalmente, aclara que según el decreto 527 de 2014, se establece que las delegadas a la Comisión Intersectorial de Mujeres son de nivel directivo y a la Unidad técnica de Apoyo son las profesionales referentes de género. Sin embargo, el próximo año se revisará la ley referenciada y se estima una vez este listo el decreto único de la secretaría Distrital de la Mujer divulgarlo con las personas delegadas a la instancia.

#### **BUENAS PRÁCTICAS SECTOR AMBIENTE**

María Charry, delegada del sector Ambiente expuso cuatro buenas prácticas de transversalización del enfoque de género que se han implementado en un su sector.

##### **1. Miércoles de Mujer – Secretaría Distrital de Ambiente**

3.

María Charry explicó que esta es una práctica institucional cuyo objetivo es resaltar, visibilizar y celebrar el papel de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad. Se implementa mediante el envío semanal de un correo institucional, liderado por la Oficina Asesora de Comunicaciones, en el que se comparten noticias, logros e historias inspiradoras de mujeres a nivel distrital, nacional e internacional.

La práctica se desarrolla desde el año 2021, con una periodicidad constante todos los miércoles, lo que ha permitido su reconocimiento y posicionamiento al interior de la entidad. El proceso incluye la búsqueda y



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

## GESTIÓN DOCUMENTAL

Código: GD-FO-32

Versión: 05

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 8 de 13

selección de información relevante, la elaboración del correo, su envío masivo y el registro sistemático de las publicaciones realizadas.

Desde el enfoque de género, señaló que la práctica busca romper estereotipos, promover la igualdad de oportunidades y reconocer el aporte de las mujeres en diferentes sectores, no solo en temas ambientales sino en múltiples áreas.

En cuanto a resultados, indica que entre enero y diciembre de 2024 se difundieron 51 noticias, y entre enero y octubre de 2025 40 envíos de correo, con contenidos relacionados, entre otros, con acciones para prevenir violencias contra las mujeres, estrategias de cuidado, reconocimientos a liderazgos femeninos y ofertas de empleo exclusivas para mujeres.

De este modo, el proceso de comunicación institucional realizado a través de “miércoles de mujer”, permite que la entidad avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional-diferencial, para repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional, y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.

#### **2. Caminatas ecológicas y procesos de formación – Jardín Botánico de Bogotá y Secretaría Distrital de Ambiente**

María Charry, presentó esta práctica misional orientada a generar espacios de disfrute, aprendizaje y apropiación ambiental para las mujeres, a través de caminatas ecológicas y procesos formativos. El objetivo es fortalecer el reconocimiento de la biodiversidad del Distrito y promover la relación mujer–naturaleza.

Desde el enfoque de género, la práctica reconoce a las mujeres como cuidadoras de lo vivo, ofreciendo espacios de conexión, respiro y bienestar emocional, así como actividades recreativas y pedagógicas (elaboración de mándalas, ejercicios reflexivos y culturales) que fortalecen su desarrollo personal y su vínculo con la educación ambiental.

En términos de resultados, señaló que entre 2024 y 2025 participaron más de 270 mujeres desde el Jardín Botánico; por parte de la Secretaría Distrital de Ambiente, 475 mujeres participaron en procesos de formación y 235 mujeres en caminatas ecológicas, para un total de 710 mujeres vinculadas. Estas acciones se articulan con programas como *Mujeres Biodiversas del Saber*, *Buenavista Verde* y procesos de participación como mujeres cuidadoras de humedal.

Entre los logros destacaron el disfrute de las zonas verdes de la ciudad, el reconocimiento de la biodiversidad, la generación de espacios de diálogo, el intercambio de experiencias, el apoyo a acciones comunitarias lideradas por mujeres y la articulación con la Secretaría Distrital de la Mujer para la participación de mujeres que asisten a las CIOM de diferentes localidades.

Como desafíos, identificó la necesidad de mayor articulación interinstitucional, fortalecimiento de la comunicación para ampliar la convocatoria y una mayor vinculación de mujeres, especialmente aquellas que no participan activamente en espacios institucionales, así como el reconocimiento de ecosistemas estratégicos.



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

## GESTIÓN DOCUMENTAL

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Código: GD-FO-32

Versión: 05

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 9 de 13

### 3. Mujeres Resilientes - IDIGER

María Charry expuso esta práctica misional orientada a fortalecer capacidades de mujeres y hombres en los territorios para la gestión del riesgo de desastres y la adaptación al cambio climático con enfoque de género. El programa reconoce los saberes de las mujeres en la resiliencia comunitaria y promueve su participación como gestoras del riesgo, multiplicadoras del conocimiento y lideresas comunitarias contribuyendo a la construcción de comunidades resilientes, conscientes y valientes frente a los desafíos ambientales y sociales.

La incorporación del enfoque de género se realiza mediante diagnósticos participativos sobre vulnerabilidades, roles y capacidades diferenciadas; adaptación metodológica y pedagógica; priorización del liderazgo femenino; articulación intersectorial (especialmente con la Secretaría Distrital de la Mujer); y la creación de espacios seguros que fomentan la participación sostenida de las mujeres.

Destacó que la práctica contribuye al derecho a la participación, a la educación, al derecho a un ambiente sano y seguro, y al fortalecimiento de la autonomía y el empoderamiento de las mujeres. En términos de cobertura, se han beneficiado 420 mujeres de manera directa y aproximadamente 1.200 personas de manera indirecta, a través de procesos de réplica comunitaria. El programa cuenta con siete versiones que incluyen tanto sesiones virtuales como talleres presenciales en diversas localidades de Bogotá, desde su inicio en 2021 y continúa vigente en el marco de la política pública.

Entre los logros se encuentran la consolidación de una red distrital de mujeres líderes en resiliencia, el reconocimiento de la estrategia como buena práctica, el desarrollo de materiales pedagógicos y comunicativos con enfoque de género, y la articulación interinstitucional (SDMujer y UAECOB). Los principales desafíos son garantizar la sostenibilidad institucional, ampliar la cobertura territorial —especialmente en zonas rurales y periurbanas— y fortalecer los recursos técnicos, humanos y financieros.

### 4. Bienestar animal en las Manzanas del Cuidado – IDPYBA

María Charry continuó la presentación, socializando la práctica de bienestar animal desarrollada por el IDPYBA en el marco de las Manzanas del Cuidado. Esta oferta institucional beneficia principalmente a mujeres cuidadoras, fortaleciendo sus conocimientos sobre protección y bienestar animal y reconociendo su rol como cuidadoras de seres sintientes.

Las acciones incluyen jornadas de esterilización de caninos y felinos, brigadas médico-veterinarias, atención veterinaria básica, talleres formativos virtuales y actividades de avistamiento de fauna silvestre, como la estrategia “Mirar y no tocar es amar”, orientada al cuidado de la fauna del Distrito se incluyó en el Sistema Distrital de Cuidado bajo el nombre de “Actividad de Respiro”.

Entre los logros se destaca la ampliación de la cobertura de los servicios del IDPYBA, la implementación de actividades de respiro y formación, y el fortalecimiento de buenas prácticas en bienestar animal. Como limitaciones, mencionó la dependencia de la disponibilidad de los puntos ancla y la naturaleza itinerante de algunos servicios, que requiere coordinación permanente.



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

## GESTIÓN DOCUMENTAL

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Código: GD-FO-32

Versión: 05

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 10 de 13

En términos de participación de esta buena práctica indicó que 3.191 personas participaron en estos espacios (2.568 mujeres, 533 hombres, 2 personas intersexuales y algunos sin información), y que en las atenciones de servicios se alcanzó un total de 5.653 personas, de las cuales 4.721 fueron mujeres.

María Charry señaló estas son las buenas prácticas que el Sector Ambiente ha venido fortaleciendo y , destaca su contribución a la transversalización del enfoque de género

Ivonne Rico, cierra este apartado destacando la buena práctica de Miércoles de Mujer y la investigación de violencias interrelacionadas que se desarrolló con el Observatorio de Mujer y Equidad de Género- OMEG, donde se evidencia que el maltrato hacia los animales de compañía se ha reconocido como una forma que han utilizado para hacerle daño a las mujeres que son sus cuidadoras.

Andrea Bastidas, delegada del sector Salud, pregunta por la divulgación de esa investigación y la más reciente desarrollada por el OMEG- titulada Vidas que importan, datos que cuentan: comprensión del feminicidio en Bogotá.

Por lo cual, se compartieron los enlaces donde se encuentran los documentos de investigación:

Violencias Interrelacionadas: [https://omeg.sdmuje.gov.co/phocadownload/2025/Violeacias\\_Interrelacionadas.pdf](https://omeg.sdmuje.gov.co/phocadownload/2025/Violeacias_Interrelacionadas.pdf)

Vidas que importan, datos que cuentan: comprensión del feminicidio en Bogotá: [https://omeg.sdmuje.gov.co/phocadownload/2025/VidasqueimportanDatosquecuentanVF\\_OMEG.pdf](https://omeg.sdmuje.gov.co/phocadownload/2025/VidasqueimportanDatosquecuentanVF_OMEG.pdf)

## VARIOS

### 4.1 Sello en Igualdad

4.

Sol Angy Cortés líder técnica del mecanismo Sello en Igualdad de la Secretaría de la Mujer, inició su intervención felicitando a las 15 secretarías distritales por el trabajo realizado durante el año, señalando que gracias a este esfuerzo ya se cuenta con los ejercicios de puntuación del Sello en Igualdad, cuyos resultados se darán a conocer en el marco del 8 de marzo – Día Internacional de los Derechos de las Mujeres, para realizar el evento de reconocimiento, en el cual se entregarán placas y galardones según los niveles obtenidos. Resalta que, con la nueva metodología, todas las entidades recibirán reconocimiento, diferenciándose únicamente por el color del nivel alcanzado, siendo el Sello Violeta el máximo galardón.

Señala que, tras la entrega de resultados, se iniciará un proceso de socialización detallada de los diagnósticos, mediante reuniones con cada secretaría, revisando módulo por módulo para identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora. A partir de este análisis, se presentarán propuestas de planes de trabajo, las cuales serán validadas en mesas de trabajo con las entidades. Aclara que la Secretaría Distrital de la Mujer propone los planes, pero que cada entidad define hasta dónde se compromete a avanzar.

Una vez validados los planes, las entidades iniciarán su ejecución y, a partir de junio, se desarrollarán mesas semestrales de seguimiento y asistencia técnica durante 2026 y 2027. Indica que habrá dos reportes anuales



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

## GESTIÓN DOCUMENTAL

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Código: GD-FO-32

Versión: 05

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 11 de 13

oficiales, con corte al 31 de diciembre de 2026 y al finalizar 2027, complementados por las mesas de acompañamiento para revisar acciones afirmativas y avances en transversalización del enfoque de género, derechos humanos de las mujeres y enfoque diferencial.

Posteriormente, Helena Suárez socializó el proceso con entidades adscritas y vinculadas.

Así, expuso la ruta de trabajo prevista para las entidades adscritas, vinculadas y los departamentos administrativos de la Administración Distrital, indicando que el proceso abarcará un total de 44 entidades.

Señaló que se ha venido trabajando con 31 entidades adscritas y vinculadas que finalizan sus planes de trabajo en diciembre del presente año; adicionalmente, 10 entidades lograron actualizar sus planes de trabajo para los seis meses correspondientes a la vigencia 2025, y 3 entidades no participaron en este proceso.

Para la vigencia 2026, Helena indicó que entre enero y febrero se extenderán las solicitudes para la conformación de equipos delegados en cada entidad, los cuales deberán estar integrados por representantes de las distintas áreas misionales, con capacidad de responder a los seis módulos del Sello en Igualdad.

Entre marzo y abril, se realizarán talleres virtuales dirigidos a estos equipos delegados, con el objetivo de socializar la estructura, metodología y funcionamiento del Sello en Igualdad, así como las herramientas de recolección de información utilizadas tanto por la Secretaría Distrital de la Mujer como por los equipos técnicos de las entidades durante la etapa diagnóstica.

Posteriormente, entre mayo y junio, se habilitará la plataforma web para que las entidades adscritas, vinculadas y los departamentos administrativos diligencien la lista de comprobación y la lista de resultados, cargando los soportes y evidencias correspondientes.

Helena precisó que entre agosto y noviembre se consolidará la información recopilada para la elaboración de los diagnósticos y la medición, con el fin de que en diciembre se pueda realizar la revisión final y llevar a cabo el evento y ranking de reconocimiento de las 44 entidades adscritas, vinculadas y departamentos administrativos.

Sol Cortés complementa la explicación indicando que existen dos metodologías de trabajo para las entidades adscritas y vinculadas: una específica para empresas de capital mixto (como ETB o La Rolita) y otra que mantiene la metodología conocida, incorporando enfoque diferencial. Solicitó el apoyo de las secretarías cabeza de sector para facilitar la vinculación de entidades que en años anteriores no participaron, en cumplimiento del Decreto 581 de 2023, que establece la obligatoriedad de participación en el Sello.

Ante esta exposición María Claudia Barragán delegada de la Secretaría Distrital de Planeación solicitó información sobre la metodología de Sello con el Sector Privado.

Sol Cortés respondió a la inquietud sobre el sector privado, explicando que desde la creación del mecanismo Sello Distrital de Igualdad de Género, la Secretaría Distrital de la Mujer ha desarrollado dos líneas de trabajo



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

## GESTIÓN DOCUMENTAL

Código: GD-FO-32

Versión: 05

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 12 de 13

diferenciadas. La primera, y de mayor alcance, corresponde al proceso de diagnóstico, medición, formulación y seguimiento de planes de trabajo con las entidades públicas de la Administración Distrital. La segunda línea está orientada al sector privado, con un enfoque de promoción del compromiso institucional con la igualdad de género.

En el sector privado, el Sello no opera como un mecanismo de certificación de calidad empresarial, sino como una estrategia de sensibilización, formación y reconocimiento del compromiso de las empresas e instituciones de educación superior con la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres. Para ello, se cuenta con un catálogo de herramientas autogestionables, que incluye un componente pedagógico y un componente de buenas prácticas.

Este autodiagnóstico es autoaplicado por las empresas y sus resultados permiten establecer niveles de avance, que se traducen en reconocimientos simbólicos diferenciados por colores, similares a los utilizados con las entidades públicas. La Secretaría Distrital de la Mujer no certifica ni audita a las empresas, sino que reconoce su compromiso y promueve su mejora continua.

Desde el año 2022, este proceso ha vinculado de manera progresiva a empresas e instituciones de educación superior. En la vigencia se trabajó con 46 entidades, de las cuales 42 recibirán reconocimiento. Se destacan experiencias sectoriales específicas, como el piloto de prevención del acoso callejero en frentes de obra, desarrollado con empresas constructoras mediante memorandos de entendimiento, orientado a la prevención de violencias contra las mujeres en el espacio público.

Finalmente, informó que el evento de reconocimiento previsto para marzo integrará en un solo espacio los galardones a las 15 secretarías distritales, las entidades del sector privado, las instituciones de educación superior, las alcaldías locales y otros actores estratégicos, como concejales y la Personería de Bogotá, consolidando así un evento de carácter intersectorial y multisectorial que visibiliza los avances en la transversalización del enfoque de género en el Distrito.

Asimismo, señaló que las entidades distritales que identifiquen empresas privadas con las que adelanten acciones en temas de género y que deseen vincularlas a un reconocimiento por parte de la Administración Distrital, podrán realizar una articulación con el equipo del Sello en Igualdad, con el fin de que dichas empresas ingresen a la ruta metodológica del Sello en Igualdad para el sector privado en la vigencia 2026. Esta articulación ya se ha venido implementando con algunas entidades, como la Secretaría Distrital de Salud, como parte de las estrategias de trabajo conjunto con actores privados. E igualmente es posible referencial el sello Bogotá incluyente del sector Desarrollo Económico.

#### **CIERRE**

5.

Ivonne Rico, cierra la sesión agradeciendo a su equipo de la Dirección de Derechos y diseño de Política y a las referentes sectoriales. Y destaca de manera especial el trabajo realizado por Sol Angy Cortés quien lidera el Sello en Igualdad y a Laura Ávila quien coordina el equipo de transversalización del enfoque de género para los sectores de la Administración Distrital.

Informó que ambas han sido ganadoras de concursos de mérito de planta del Distrito, lo cual representa un reconocimiento a su trayectoria profesional, por lo cual, de manera transitoria, ambas continuarán acompañando

	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Código: GD-FO-32
		Versión: 05
	<b>ACTA DE REUNIÓN</b> (Interna o Externa)	Fecha de Emisión: 27/03/2025
		Página 13 de 13

los procesos hasta el mes de enero, mientras se formalizan sus nuevos roles. Y que asimismo se realizarán ajustes de estos liderazgos para el 2026, por lo que, Helena Suárez tomará la coordinación del mecanismo Sello en Igualdad y Catalina Roa liderará el equipo de transversalización.

Finalmente, señala que estos cambios deberán ser tenidos en cuenta por las entidades y sectores para futuros contactos y articulaciones. Así la sesión culminó sobre las 10:50 am, reiterando el agradecimiento, y extendiendo un saludo de feliz Navidad y año nuevo, con la expectativa de retomar actividades en el mes de enero.

(11) COMPROMISOS DE LA AGENDA TRATADA			
	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE(S)	FECHA
1.	Envío de Acta y presentación UTA	SDMUJER	DICIEMBRE
2.	Envío Documentos de investigación OMEG	SDMUJER	DICIEMBRE

**(12) FIRMAS RESPONSABLES**

(1) Firma	(2) Firma
	
<b>Nombre(s) y Apellidos:</b> Ivonne Astrid Rico Vargas	<b>Nombre(s) y Apellidos:</b>
<b>Cargo: Directora de Derechos y Diseño de Política</b>	<b>Cargo</b>

**Anexos:** listado de asistencia 11122025  
 Diapositiva de la sesión 11122025  
 Investigación vidas que importan datos que cuentan. OMEG.2025  
 Investigación violencias interrelacionadas. OMEG.2024  
 Documento pautas para la creación, actualización e institucionalización de espacios de articulación en asuntos de género

Elaboró: Julieth Medrano; Contratista. Dirección de Derechos y Diseño de Política   
 Revisó y aprobó: Ivonne Rico Vargas. Directora de Derechos y Diseño de Política.

Id	Hora de inicio	Hora de finalización	Nombre y apellidos	Correo electrónico1	Sector	Rol	Cargo
1	11/12/2025 9:10	11/12/2025 9:11	Melissa Moore	mmoore@desarrolloeconomico.gov.co	Desarrollo Económico	Delegada	Asesora de despacho
2	11/12/2025 9:10	11/12/2025 9:11	María Claudia Barragán Vivas	mbarragan@sdp.gov.co	Planeación	Delegada	Profesional Especializada
3	11/12/2025 9:10	11/12/2025 9:12	Valeria Benavides Zarama	valeria.benavides@scrd.gov.co	Cultura, Recreación y Deporte	Delegada	Referente de mujer y género
4	11/12/2025 9:10	11/12/2025 9:12	Sandra Cifuentes Sandoval	scifuentes@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Profesional Especializada
5	11/12/2025 9:10	11/12/2025 9:13	Elvira Lilibiana Hernández Libreros	elhernandez@secretariajuridica.gov.co	Jurídica	Delegada	Profesional Especializado
6	11/12/2025 9:12	11/12/2025 9:13	alejandra avella estrada	aavella@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	contratista
7	11/12/2025 9:11	11/12/2025 9:13	Marial Alejandra Muñoz Domínguez	mamunozd@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Referenta de género para el sector cultura, recreación y deporte
8	11/12/2025 9:14	11/12/2025 9:15	Andrea Benavides Sánchez	jbenavides@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
9	11/12/2025 9:15	11/12/2025 9:16	Rafael Espejo	respejo@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitado	Contratista
10	11/12/2025 9:10	11/12/2025 9:16	Sandra Palacio Cardozo	scpalacio@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
11	11/12/2025 9:20	11/12/2025 9:21	Carol Rojas Duarte	Crojas@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
12	11/12/2025 9:23	11/12/2025 9:24	Julieth Medrano	jmedrano@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	contratista
13	11/12/2025 9:23	11/12/2025 9:24	Jairo Andrés Bastidas Méndez	jbastidas@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitado	Contratista
14	11/12/2025 9:24	11/12/2025 9:25	Marcela Giraldo Gómez	mgiraldo@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista

15	11/12/2025 9:25	11/12/2025 9:26	Maria José Cuellar Silva	mjcuellar@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
16	11/12/2025 9:27	11/12/2025 9:28	Stefania villamizar	Svillamizar@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
17	11/12/2025 9:27	11/12/2025 9:28	Nathalia Guarin	nguarinb@educacionbogota.gov.co	Educación	Delegada	Profesional
18	11/12/2025 9:28	11/12/2025 9:29	Sandra Acosta	sacosta@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Profesional Universitaria
19	11/12/2025 9:29	11/12/2025 9:30	Paola Parra Alvarado	Pparra@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Líder técnica de la PPASP
20	11/12/2025 9:29	11/12/2025 9:31	Angela Viviana Diaz Paredes	avdiaz@personeriabogota.gov.co	Personeria Bogotá	invitada	Profesional especializada 222-03
21	11/12/2025 9:33	11/12/2025 9:33	Maribel Romero Cubillos	m1romero@saludcapital.gov.co	Salud	Delegada	Contratista
22	11/12/2025 9:32	11/12/2025 9:33	Martina Cocco	mcocco@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
23	11/12/2025 9:33	11/12/2025 9:34	Maria Alejandra Charry Vásquez	maria.charry@ambientebogota.gov.co	Ambiente	Delegada	Contratista
24	11/12/2025 9:34	11/12/2025 9:35	Martha Liliana Rodriguez	mlrodriguez@alcaldiabogota.gov.co	Gestión Pública	Delegada	Profesional Especializada
25	11/12/2025 9:39	11/12/2025 9:42	Jovana Negrete	jnegrete@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitado	Contratista
26	11/12/2025 9:43	11/12/2025 9:44	Andrea Bastidas Pérez	Axbastidas@saludcapital.gov.co	Salud	Delegada	Contratista
27	11/12/2025 9:44	11/12/2025 9:44	Maria Paula Buitrago Leguizamón	mpbuitragol@sdis.gov.co	Integración Social	Delegada	Profesional de la Subsecretaría Técnica
28	11/12/2025 9:43	11/12/2025 9:45	Elizabeth Oviedo	eoviedo@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
29	11/12/2025 9:46	11/12/2025 9:48	Laura Carolina Ávila Veloza	cavila@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Profesional Universitaria
30	11/12/2025 9:50	11/12/2025 9:51	Ana Carolina bucheli Olmos	Ana.bucheli@scj.gov.co	Seguridad	Delegada	Contratista

31	11/12/2025 9:53	11/12/2025 9:54	Olga Susana Torres Torres	olga.torres@habitatbogota.gov.co	Hábitat	Delegada	Lider Equipo Poblacional DIPP
32	11/12/2025 9:54	11/12/2025 9:56	Yessica Herrera Beltrán	yherrera@msn.com	Mujeres	invitada	Contratista
33	11/12/2025 9:47	11/12/2025 9:56	Denis Helbert Morales Roa	dmorales@sdmujer.gov.co	Mujeres	Delegada	Profesional Especializado
34	11/12/2025 10:05	11/12/2025 10:06	Catherine Niño López	cnino@sdmujer.gov.co	Mujeres	Delegada	Profesional Especializada
35	11/12/2025 10:12	11/12/2025 10:13	Ivonne Astrid Rico Vargas	irico@sdmujer.gov.co	Mujeres	Delegada	Directora de Derechos y Diseño de Políticas
36	11/12/2025 10:14	11/12/2025 10:17	Laura Jimena Silva Lurduy	lsilva@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
37	11/12/2025 10:18	11/12/2025 10:19	Lilibeth Xiques Morales	lxiques@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
38	11/12/2025 10:32	11/12/2025 10:33	CAMILO ANDRES GUANES NARANJO	cguaness@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitado	Contratista
39	11/12/2025 10:40	11/12/2025 10:42	Kelly De Los Reyes Fortich	Kelly.fortich@gobiernobogota.gov.co	Gobierno	Delegada	Contratista - Enlace de género Subsecretaría para la Gobernabilidad
40	11/12/2025 10:42	11/12/2025 10:43	Paula Guevara Aladino	pguevara@movilidadbogota.gov.co	Movilidad	Delegada	Contratista
41	11/12/2025 10:45	11/12/2025 10:45	Helena Suárez Rodríguez	hsuarez@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista
42	11/12/2025 10:50	11/12/2025 10:52	Sol Angy Cortés Pérez	scortes@sdmujer.gov.co	Mujeres	invitada	Contratista



# Unidad Técnica de Apoyo

Sesión 12

COMISIÓN INTERSECTORIAL DE MUJERES  
DICIEMBRE de 2025



SECRETARÍA DE  
LA MUJER



# Orden del día

1

**BIENVENIDA**  
Verificación de  
quórum

2

**BALANCE DE  
INSTANCIAS DE GÉNERO**

3

**BUENA PRÁCTICA  
Sector Ambiente**

4

**VARIOS**

5

**CIERRE**

# 1

## Saludo y bienvenida



SECRETARÍA DE  
LA MUJER



# 2

## BALANCE DE INSTANCIAS DE GÉNERO



SECRETARÍA DE LA MUJER



# Instancias de mujer y género

## Análisis encuesta "Comités de Mujer y Género"

Mapeo de comités, mesas e instancias de articulación para asuntos de género.

Encuesta aplicada a una muestra de **41 entidades**



# Instancias de mujer y género

## Panorama General

41

Entidades  
participantes

Representando 15 sectores  
distritales

51%

Cuentan con comité o  
instancia en asuntos  
de género

21 de las 41 entidades lo  
tienen

71%

Institucionalizado/a

15 de las 21 entidades  
cuentan con normativa que  
regula su funcionamiento

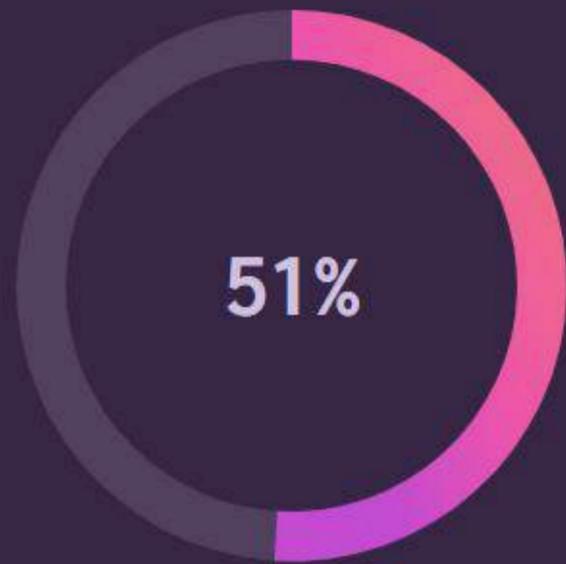
95%

Instancias activas

20 de las 21 entidades  
reportan espacios activos

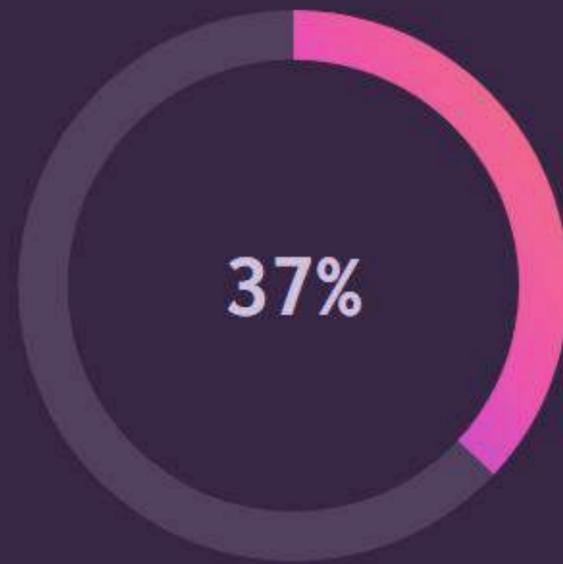
# Instancias de mujer y género

## Implementación



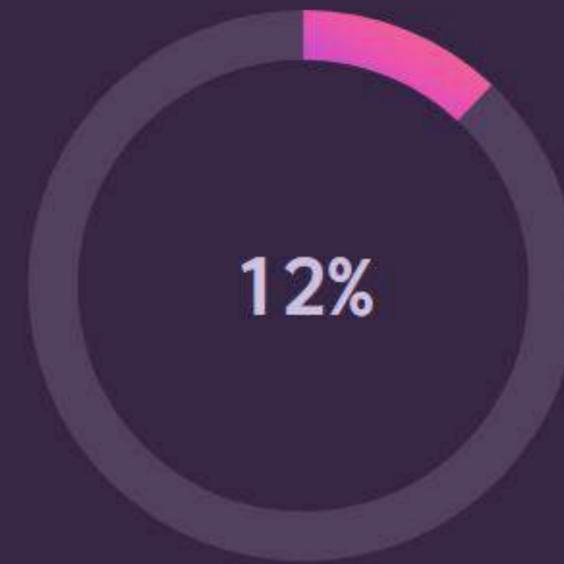
**Entidades con Mesa Constituida**

Han formalizado espacios de articulación en género



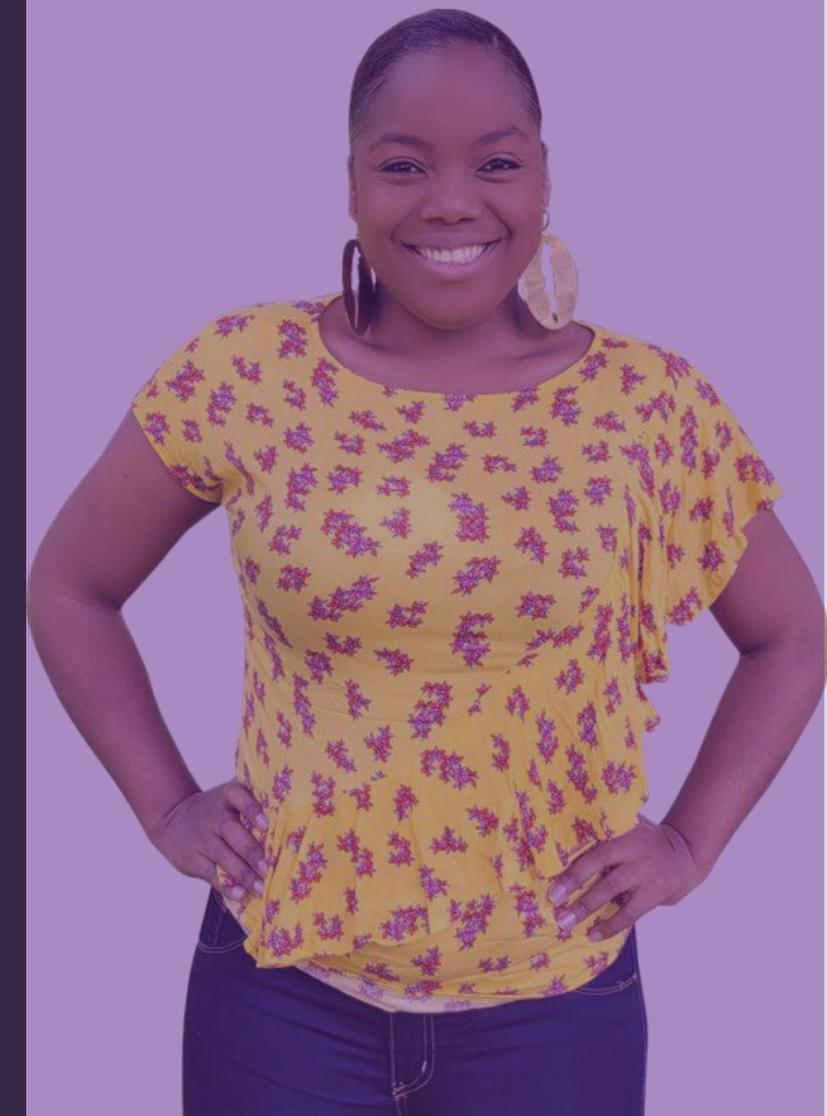
**En Proceso de Constitución**

Están desarrollando la estructura necesaria



**Sin Mesa Establecida**

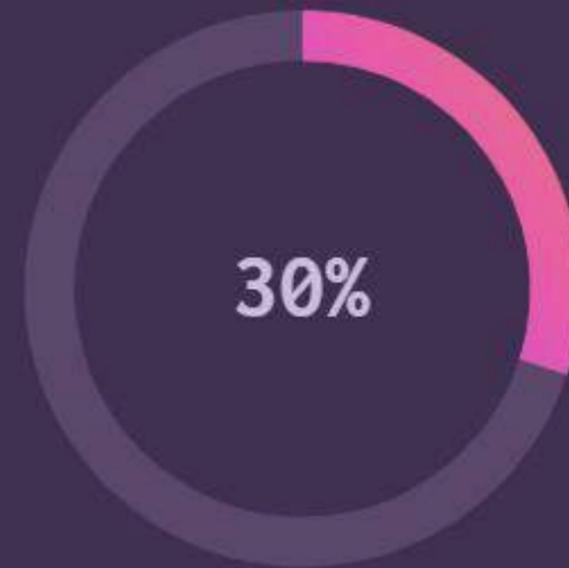
No han iniciado el proceso de conformación



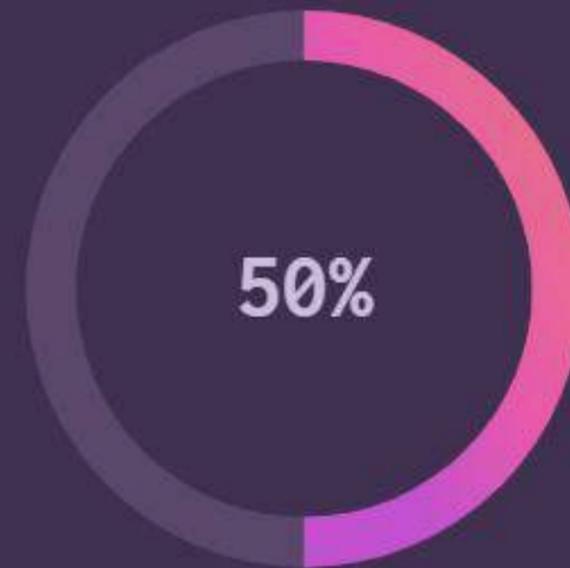
# Instancias de mujer y género



## Composición de las Instancias



Instancias con 1-6 integrantes



Instancias con 7-13 integrantes

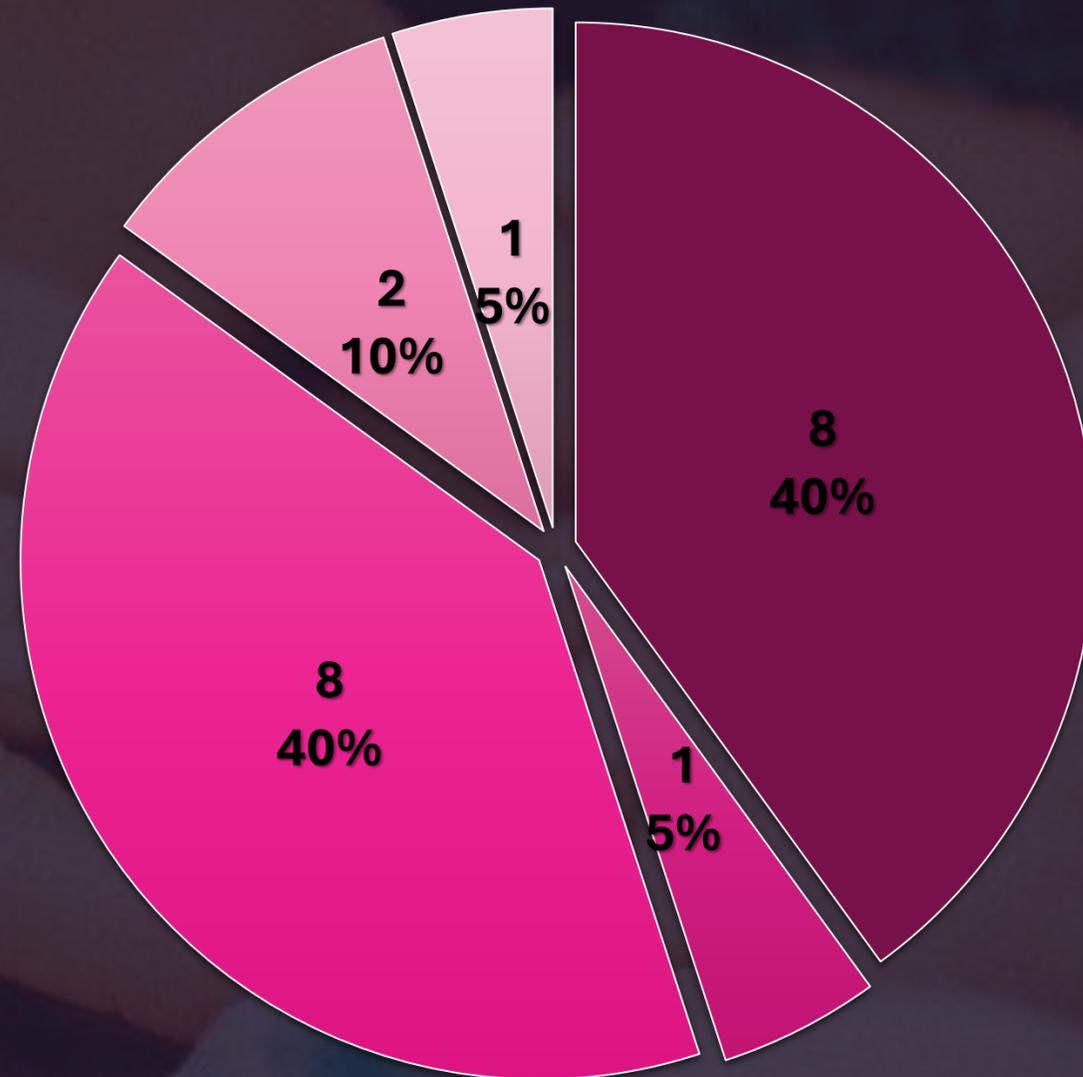


Instancias con más de 20 integrantes

La composición varía según el tamaño y estructura de cada entidad. Incluyen directivas, áreas misionales, representantes sindicales y estamentos (estudiantes, docentes, trabajadores).

# Instancias de mujer y género

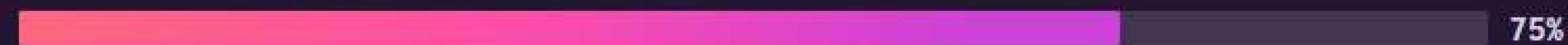
## Frecuencia de Sesiones



■ Mensual ■ Bimensual ■ Trimestral ■ Semestral ■ Cada 15 días

# Instancias de mujer y género

## Dificultades Reportadas



**Sin dificultades**

15 entidades no reportan obstáculos



**Con dificultades**

2 entidades reportan desafíos



**Algunas veces**

3 entidades reportan algunos desafíos

**Obstáculos identificados:** Falta de apoyo e importancia al comité, poco interés de algunas áreas, necesidad de nivelar conocimientos entre integrantes.

# Instancias de mujer y género

Del **75%** de las entidades que refieren **no** tener dificultades de convocatoria o participación se pueden reconocer algunas buenas prácticas como:

**Formalización e institucionalización de mesas o comités (por normativas internas o resoluciones).**

**Capacitación continua y sensibilización a funcionarios/as.**

**Seguimiento sistemático a los planes de acción.**



# Instancias de mujer y género

Participación intersectorial, con liderazgo compartido

Articulación con organizaciones sociales y comunitarias.

Enfoque claro en prevención de violencias, inclusión, y transversalización del enfoque de género



# Sobre las entidades que se encuentran en proceso de construcción de esta instancia de articulación

El 12% de entidades que se encuentran en el proceso de construcción, manifiestan algunas dificultades y obstáculos para la constitución de estos espacios

## Principales Obstáculos Identificados

### Falta de Conocimiento Normativo

Desconocimiento sobre los lineamientos para constituir estos espacios de articulación institucional.

### Insuficiencia de Personal

Carencia de recursos humanos dedicados específicamente a temas de género y equidad.

### Rotación de Profesionales

Cambios frecuentes en el personal involucrado dificultan la continuidad de los procesos.

### Falta de Priorización Institucional

Ausencia de apoyo directivo y compromiso político para impulsar estas iniciativas.

# 3

## Buena Práctica

---

Sector Ambiente



SECRETARÍA DE  
LA MUJER



# Miércoles de Mujer Secretaría de Ambiente

---

# Buenas prácticas sectoriales

## “Miércoles de Mujer”

### Secretaría Distrital de Ambiente

#### Objetivo:

Resaltar y celebrar el papel de las mujeres en sus ámbitos de desarrollo (personal, académico, científico, artístico y laboral), a través de la estrategia “Miércoles de Mujer”, donde se comparten historias y logros inspiradores.

Esta iniciativa impulsa una cultura de equidad, inclusión y reconocimiento, destacando el impacto de las mujeres en la transformación del entorno distrital, nacional y mundial.



# “Miércoles de Mujer” Secretaría Distrital de Ambiente

## Acciones para materializar la buena práctica:

Cada semana, desde la Oficina Asesora de Comunicaciones, se realizan las siguientes acciones:

1. Búsqueda y selección de noticias o información destacada sobre acciones de mujeres a nivel distrital o nacional.

2. Elaboración del correo institucional, que incluye el banner de la estrategia, la noticia seleccionada y el enlace a la fuente original.

3. Envío masivo interno dirigido a todas las personas colaboradoras de la entidad.

Estas acciones se desarrollan de manera periódica para visibilizar el liderazgo y los aportes de las mujeres en diferentes ámbitos.



# “Miércoles de Mujer” Secretaría Distrital de Ambiente

## Cómo se incorpora el enfoque de género

“**Miércoles de Mujer**” incorpora el enfoque de género al promover la visibilización, el reconocimiento y la valoración de los aportes de **las mujeres** en distintos ámbitos de la sociedad. A través de la difusión semanal de contenidos que destacan sus logros, liderazgo y contribuciones a nivel distrital, nacional y mundial, la estrategia busca **romper estereotipos, fomentar la igualdad de oportunidades y resaltar la importancia del papel de las mujeres** en la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva.



# “Miércoles de Mujer”

## Secretaría Distrital de Ambiente

### Contribución de la estrategia a los derechos humanos de las mujeres

1. Genera espacios de visibilización, reconocimiento y valoración de sus aportes en distintos ámbitos.
2. Fortalece el derecho a la igualdad, la no discriminación y la participación plena en la vida social, laboral y académica con la difusión semanal de contenidos que destacan el liderazgo, la participación y los logros de mujeres.
3. Promueve una cultura institucional basada en el reconocimiento del valor de las mujeres como actoras fundamentales en la sociedad.
4. Contribuye a sensibilizar, educar y fortalecer el respeto por la igualdad y la dignidad femenina.



# “Miércoles de Mujer” Secretaría Distrital de Ambiente

## Resultados

De enero a diciembre de 2024, se enviaron 51 noticias, historias y logros inspiradores.

De enero al 15 de octubre de 2025, se enviaron 40 noticias, historias y logros inspiradores.

Esta información fue compartida a colaboradores y colaboradoras mediante el correo institucional ([comunicacioninterna@ambientebogota.gov.co](mailto:comunicacioninterna@ambientebogota.gov.co))

## Aporte a acciones Institucionales para la garantía de derechos

El proceso de comunicación institucional, realizado a través de “miércoles de mujer”, permite que la entidad avance en la implementación de una comunicación con enfoques de derechos humanos, de género y poblacional-diferencial, para repensar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos en el ámbito institucional, y visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.



# Centros comerciales en Bogotá se unieron para crear espacios seguros para las mujeres: ¿en qué consisten?

## “Miércoles de Mujer” Evidencias

Miércoles de Mujer Hoy: Centros comerciales en Bogotá se unieron para crear espacios seguros para las mujeres: en qué consisten

Comunicación Interna para Funcionarios

14:01 (hace 1 hora)



24 de abril de 2024

### Centros comerciales en Bogotá se unieron para crear espacios seguros para las mujeres: en qué consisten

En una alianza entre el Centro Comercial Chicago, el Centro Comercial Puerto Rico, la Casa de la Justicia de Los Mártires, la Casa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de Los Mártires de la Secretaría de la Mujer y la Policía Metropolitana de Bogotá, se ha lanzado la Red de Centros Comerciales Seguros para las Mujeres en el corazón de Bogotá. Dicha colaboración, bajo el eslogan “Te Queremos Viva y Diva”, busca convertir estos lugares en refugios libres de violencia para el sector femenino.

Durante el primer trimestre de 2024, se registraron unas 80 incidencias de lesiones personales, marcando un aumento del 31.15%; 59 situaciones de delitos sexuales, reflejando un alza del 59.46%; y 166 episodios de violencia intrafamiliar, lo cual representa un incremento del 336.84%. Estas cifras subrayan la importancia y urgencia de crear entornos seguros para las mujeres.

Como parte de las estrategias a implementar, se establecerán puntos de información dentro de los establecimientos participantes, donde se ofrecerá acceso a líneas de ayuda y asistencia en casos de violencia psicológica, sexual y otros tipos de agresiones. Esta iniciativa ya ha tenido impactos positivos, como la prevención de un caso de feminicidio el pasado 25 de octubre de 2023 en el Mallplaza, evidenciando la efectividad de las medidas adoptadas.

Continúa leyendo la nota aquí:  
Infobae: <https://acortar.link/2mbi4k>



21 de mayo de 2025

### En TransMilenio pasan cosas buenas: se refuerzan acciones para prevenir violencias contra las mujeres

En Bogotá, moverse en TransMilenio también es una oportunidad para construir una ciudad más segura para las mujeres. Gracias al trabajo conjunto entre la Secretaría Distrital de la Mujer y TransMilenio S.A., se siguen reforzando acciones para prevenir y atender casos de violencias en el Sistema Integrado de Transporte Público – SITP.

Durante el 2024 y lo que va del 2025, más de 7.500 conductores y conductoras han sido capacitados en la Ruta Única de Atención para mujeres víctimas de violencias. Además, se ha fortalecido el uso del código TM-26, una alerta especial que se activa en casos de presunto acoso sexual dentro del sistema y permite dar una respuesta rápida y efectiva.

Las conocidas “Megatomas de Mujer y Género”, organizadas por TransMilenio en articulación con varias entidades del Distrito, han sido clave para acercar la información a las usuarias. En total, se han realizado 13 jornadas que buscan identificar posibles casos de riesgo y brindar orientación sobre los canales de atención disponibles.

# Sobre entidades que no cuentan con esta instancia de articulación de género

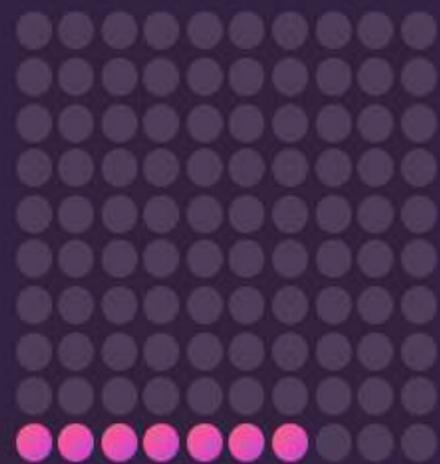
Del 37% de entidades que no cuentan con una instancia o comité en temas de mujer y género, el 46% refiere que ya cuentan con otros Comités e instancias que cumplen sus veces, por lo que no se considera relevante construir o consolidar otra instancia.

## Motivo por el que no se cuenta con esta instancia de articulación



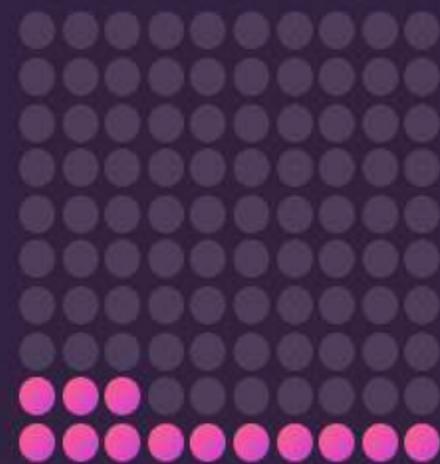
7%

Falta de necesidad percibida



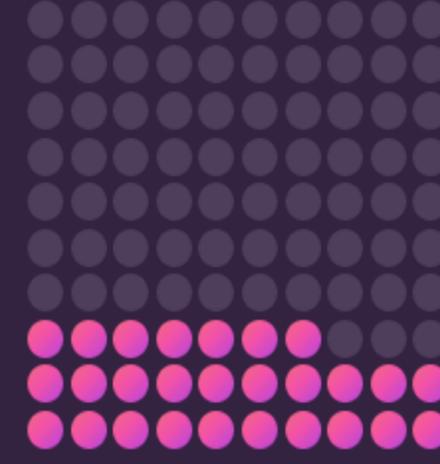
7%

En Proceso de construcción



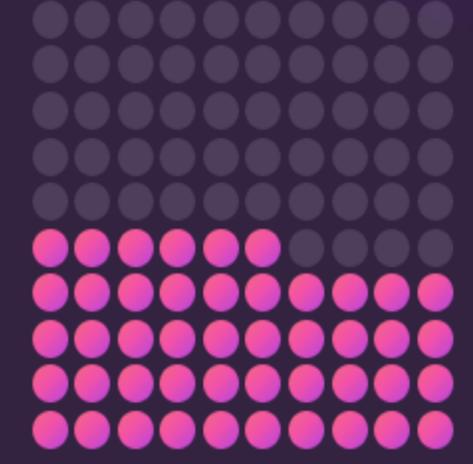
13%

Tamaño o recursos limitados



27%

Falta de normatividad clara



46%

Existen otras instancias

# Bogotá avanza en protección de mujeres cuidadoras

## “Miércoles de Mujer” Evidencia: 23 de julio de 2025

Miércoles de Mujer  Hoy: Bogotá avanza en protección de mujeres cuidadoras Recibidos x

Resumir este correo

**C** Comunicación Interna  
para Funcionarios

mié. 23 jul. 15:36 (hace 1 día) ☆ ↶ ⋮

Traducir al español X



23 de julio de 2025

### Bogotá avanza en protección de mujeres cuidadoras

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), 9 de cada 10 colombianas mayores de diez años realizan trabajos no remunerados, invirtiendo, en promedio, 7,4 horas diarias (3 horas y 11 minutos más que los hombres) a tareas del hogar y al cuidado de niños, personas mayores y en condición de discapacidad.

En Bogotá, según la Secretaría Distrital de la Mujer, a la falta de reconocimiento salarial se suma que el 46% de las mujeres dedicadas a la economía del cuidado no tiene seguridad social, el 70% alcanza como máximo nivel educativo el bachillerato y el 33% no cuenta con tiempo disponible para ocio ni para participar en espacios que mejoren su bienestar físico y mental.

Frente a este panorama, el Sistema Distrital de Cuidado (SDC) orienta su accionar hacia el reconocimiento de la contribución de dicha población y, para ello, articula la oferta de 13 entidades distritales, logrando impactar entre abril de 2024 y abril de este año, a más de 315.000 personas, ofreciéndoles la posibilidad de estudiar, emprender, emplearse formalmente, descansar, hacer ejercicio, recibir orientación jurídica y psicológica, mientras quienes están a su cuidado son atendidos en espacios en los que reciben acompañamiento especializado.

Con el propósito de ampliar la cobertura del Sistema, que opera principalmente mediante las Manzanas del Cuidado (25 áreas distribuidas en Bogotá con distintas soluciones al alcance cuidadores y sus familias) y en el marco de la Estrategia de Cuidados Itinerantes, la Secretaría Distrital de la Mujer y Compensar pusieron en marcha una alianza que, durante los primeros seis meses del 2025, benefició a 493 cuidadoras y sus familias, con más de 1.580 atenciones prestadas mediante acciones coordinadas entre ambas entidades, que propenden no solo por reconocer, redistribuir y reducir sus labores, sino también por aportar en la garantía de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

# Caminatas ecológicas y procesos de formación – JBB y SDA

# Buenas prácticas sectoriales

## Caminnatas Ecológicas y procesos de formación - Sector ambiente (JBB y SDA)

### Objetivo de buena práctica:

Reconocer la biodiversidad y promover la relación mujer-naturaleza a través de caminnatas ecológicas, para contemplar el paisaje o el ambiente, con fines informativos, interpretativos, de disfrute, culturales y/o educativos.

### Enfoque de género

Se busca eliminar cualquier barrera para la participación de las mujeres en espacios de reconocimiento de los recursos naturales y del territorio, destacando a las mujeres como cuidadoras dentro de la sociedad. Durante el desarrollo de las caminnatas no solo se hace el ejercicio de caminar, sino además se complementa en algunos casos con elaboración de mandalas, espacios de respiro o terapia de conexión con la naturaleza.



# Buenas prácticas sectoriales

## Resultados Jardín Botánico de Bogotá

Entre el 2024 y 2025, más de **270 mujeres** han participado de las caminatas ecológicas propuestas

## Resultados Secretaría Distrital de Ambiente

- **475 mujeres** beneficiadas en **procesos de formación** y participación.
- **235 mujeres** beneficiadas en **caminatas ecológicas**.
- **Vinculación de 710 mujeres** en actividades de caminatas ecológicas y procesos de participación, como; "Mujeres cuidadoras de humedal", "Mujeres biodiversas del saber", "Buenavista Verde", entre otras.



# Buenas prácticas sectoriales

## Logros

- ✓ Disfrute de las mujeres en diferentes zonas verdes de la ciudad.
- ✓ Reconocimiento de la biodiversidad en los espacios en donde se desarrollaron las caminatas.
- ✓ Generación de espacios para el diálogo, la reflexión y el intercambio de experiencias vivencias y conocimientos.
- ✓ Apoyo a acciones comunitarias lideradas por mujeres para el cuidado del ambiente, en las localidades.
- ✓ Articulación con la SDMujer para la participación de mujeres que asisten a las CIOM de diferentes localidades.

## Desafíos

- Generar una mayor articulación con entidades distritales y grupos de valor, con el objetivo de llevar la oferta institucional a más población de mujeres.
- Vincular a más mujeres en actividades de reconocimiento de los ecosistemas estratégicos de la ciudad.



# “Mujeres Resi-scientes” – Sector Ambiente (IDIGER)

---



# Buenas prácticas sectoriales

## “Mujeres Resi-scientes” – Sector Ambiente (IDIGER)

### Objetivo de buena práctica:

Fortalecer las capacidades de las mujeres y hombres en los territorios para la **Gestión del Riesgo de Desastres y la Adaptación al Cambio Climático**, desde un **enfoque de género** que reconozca sus conocimientos, experiencias y roles diferenciados.

Busca promover la **participación activa de las mujeres** como gestoras del riesgo, multiplicadoras de conocimiento y lideresas comunitarias, contribuyendo a la construcción de **comunidades resilientes, conscientes y valientes** frente a los desafíos ambientales y sociales.



# Buenas prácticas sectoriales

## Cómo incorpora el enfoque de género:

- **Diagnóstico participativo:** identificación de vulnerabilidades, roles y capacidades diferenciadas.
- **Diseño metodológico:** adaptación de contenidos y lenguaje pedagógico.
- **Participación y liderazgo:** priorización de mujeres como multiplicadoras y lideresas comunitarias.
- **Articulación intersectorial:** trabajo conjunto con la Secretaría Distrital de la Mujer y otras entidades para fortalecer la formación con perspectiva de género.
- **Espacios seguros:** creación de ambientes de confianza y cuidado para promover la participación equitativa.



# Buenas prácticas sectoriales

## Contribución a los derechos humanos de las mujeres

**Derecho a la participación y representación:** incremento del liderazgo femenino en los procesos de gestión del riesgo y cambio climático a nivel local.

**Derecho a la educación y formación:** acceso a conocimiento técnico y comunitario sobre riesgo, resiliencia y adaptación.

**Derecho a un ambiente sano y seguro:** fortalecimiento del papel de las mujeres como agentes de sostenibilidad ambiental.

**Autonomía y empoderamiento:** desarrollo de habilidades de comunicación, liderazgo y toma de decisiones en entornos comunitarios.



# Buenas prácticas sectoriales

## Participación de las mujeres:

La estrategia ha beneficiado de manera directa a aproximadamente **420 mujeres**, pertenecientes a organizaciones sociales, colectivos ambientales, comités locales de gestión del riesgo, madres comunitarias y lideresas territoriales.

De forma indirecta, las acciones de réplica y sensibilización comunitaria han alcanzado a más de **1.200 personas** adicionales entre familiares, vecinos y miembros de las comunidades.

## Resultados

Desde su puesta en marcha en 2021, se han desarrollado **siete (7) cohortes** o versiones del proceso formativo (Mujeres Resi-scientas 1.0 a 7.0), que incluyen tanto sesiones virtuales como talleres presenciales en diversas localidades de Bogotá.



# Buenas prácticas sectoriales

## Desafíos

- Garantizar la continuidad y sostenibilidad institucional.
- Ampliar la convocatoria, participación y permanencia de mujeres.
- Extender la cobertura territorial hacia localidades rurales y periurbanas.
- Aumentar los recursos técnicos, humanos y financieros que garanticen la transversalización efectiva del enfoque de género.

## Logros

- Consolidación de una red distrital de mujeres líderes en resiliencia.
- Reconocimiento de la estrategia “Mujeres Resilientes” como una buena práctica sectorial.
- Desarrollo de materiales pedagógicos, comunicativos y audiovisuales.
- Integración progresiva de la perspectiva de género en las acciones institucionales de educación, comunicación y reducción del riesgo de desastres.
- Articulación con otras entidades para el apoyo en el desarrollo metodológico y la convocatoria del programa (SDMujer, UAECOB).



# Bienestar animal en las Manzanas del Cuidado (IDPYBA)

# Buenas prácticas sectoriales

## Bienestar animal en las Manzanas del cuidado – Sector ambiente (IDPYBA)

### Objetivo de buena práctica:

Vincular los servicios del IDPYBA al Sistema Distrital de Cuidado mediante la prestación de dos servicios enfocados en beneficiar a las mujeres que participan en la infraestructura ancla de las manzanas y ejercen labores de cuidado de los animales de compañía en el distrito.



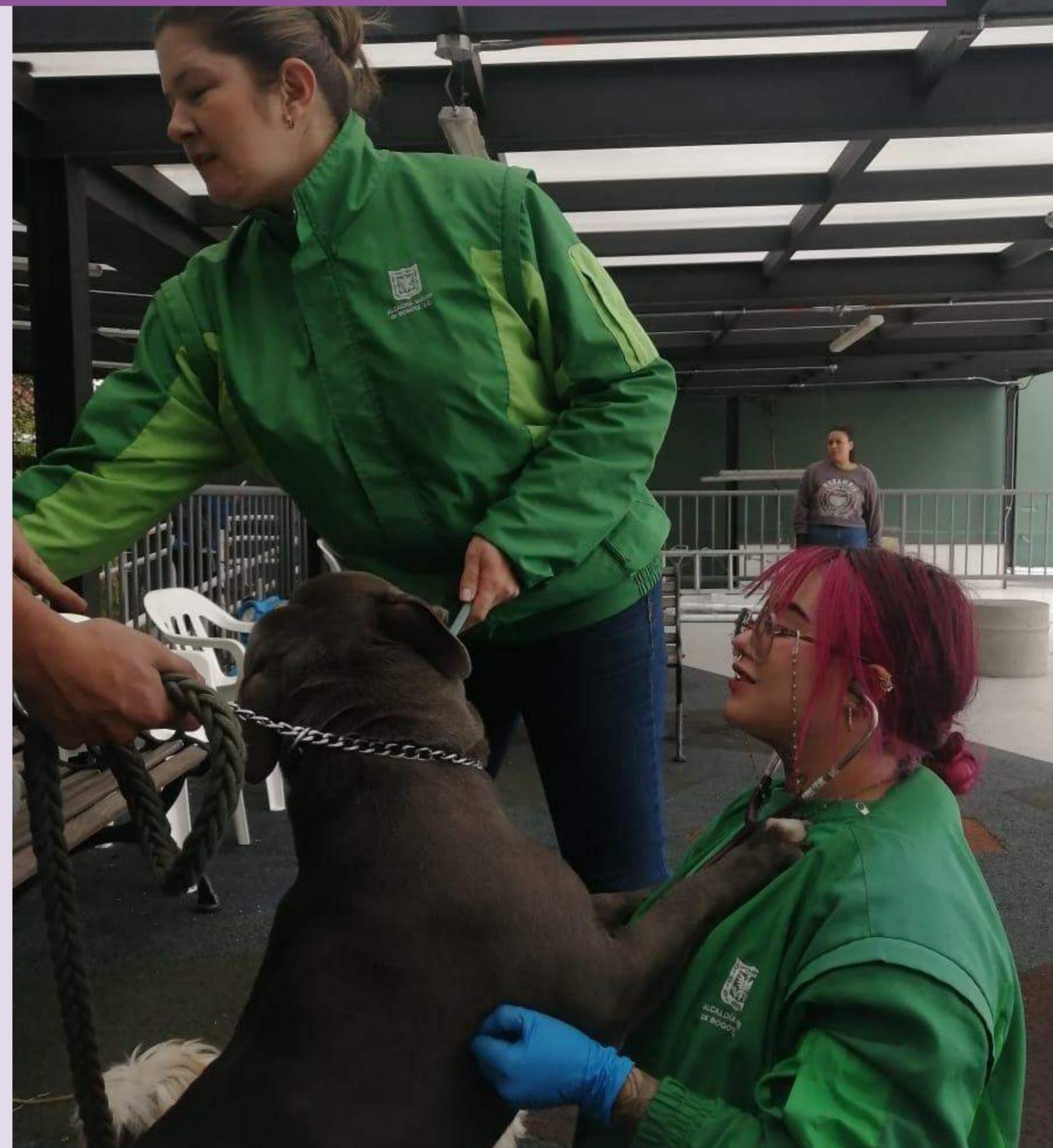
# Buenas prácticas sectoriales

## Enfoque de género:

El enfoque de género se incorpora mediante el fortalecimiento en los conocimientos de protección y bienestar animal para las mujeres, destacando su rol como cuidadoras de los seres vivos.

## Actividades

- Jornadas de avistamiento de fauna silvestre en el marco de la estrategia “Mirar y No Tocar es Amar”, la cual se incorporó al Sistema Distrital de Cuidado bajo el nombre de “Actividad de Respiro”.
- Jornadas de esterilización para caninos y felinos y brigadas médico-veterinarias en 25 manzanas habilitadas en la ciudad.
- Atención médica veterinaria básica a caninos y felinos de cuidadoras y cuidadores de la manzana del cuidado.



# Buenas prácticas sectoriales

## Logros:

- ✓ Implementación del servicio "Actividad de Respiro" y jornadas de avistamiento de fauna silvestre ("Mirar y No Tocar es Amar") para la promoción del cuidado de ecosistemas urbanos.
- ✓ Diseño y ejecución de "Talleres Virtuales Formativos" enfocados en la protección y bienestar animal.
- ✓ Ampliación de la cobertura de los servicios ofertados por el IDPYBA, beneficiando a personas que ejercen labores de cuidado de animales de compañía.

## Limitaciones:

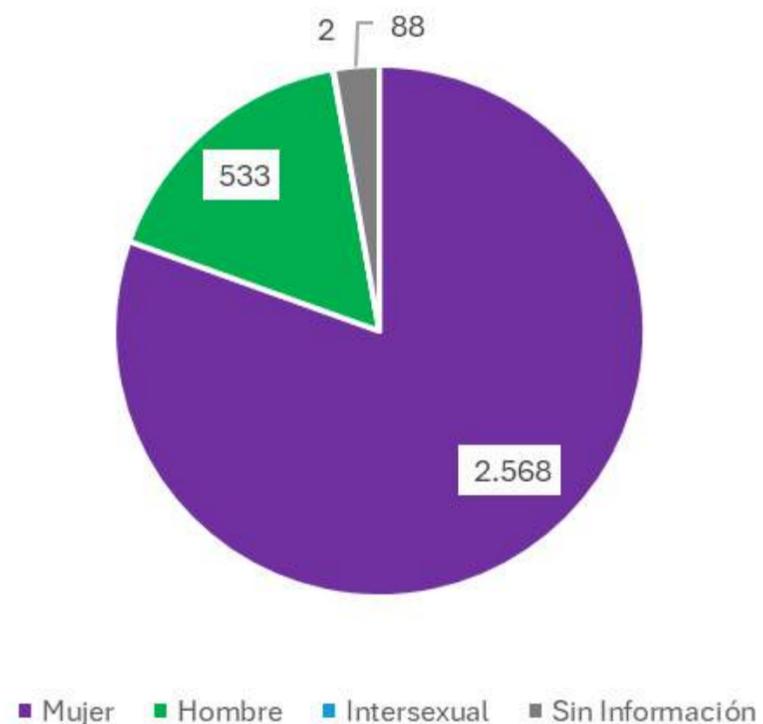
Las brigadas y jornadas de esterilización dependen de la disponibilidad de los Administradores de los puntos Ancla. Aunque son de fácil acceso, su naturaleza itinerante implica que el servicio no está fijo y requiere coordinación constante para su ubicación, a diferencia de los talleres virtuales que son más flexibles.



# Buenas prácticas sectoriales

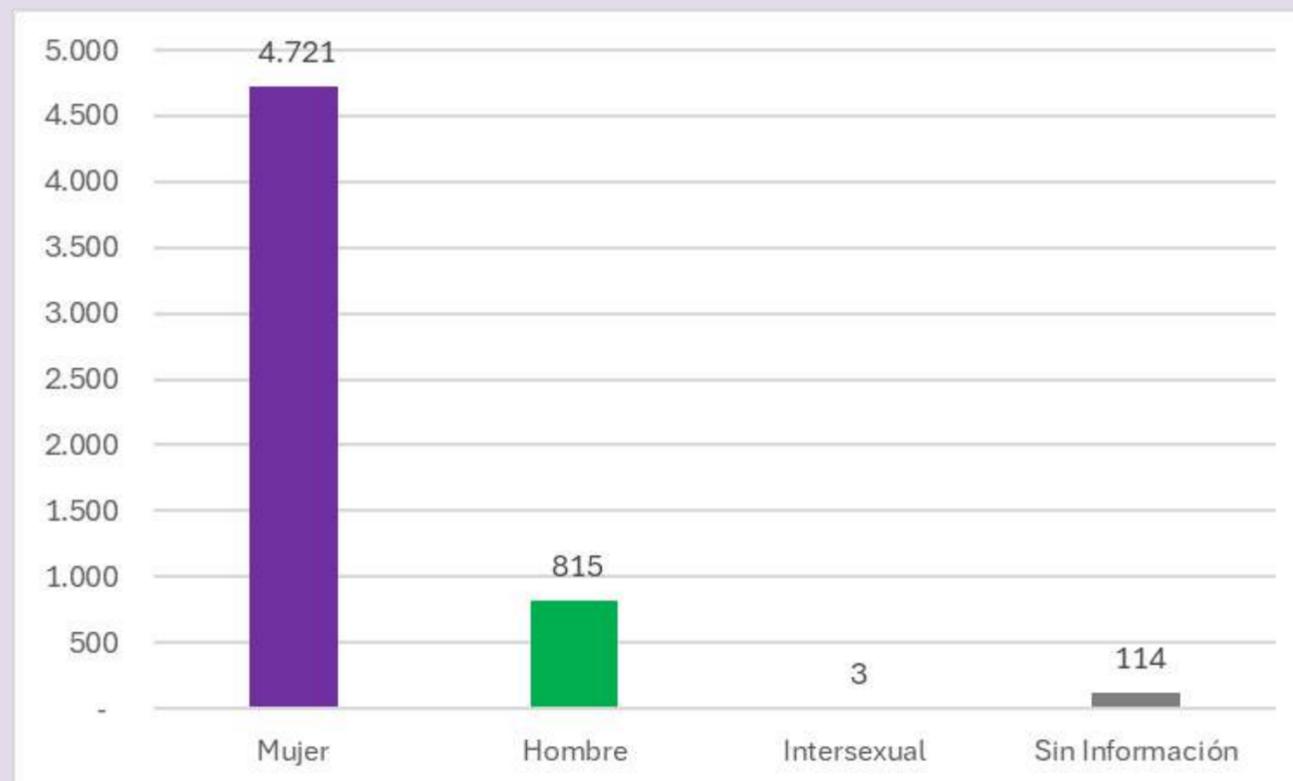
## Número de personas usuarias de los servicios del IDPYBA en el marco del SIDICU por sexo

Sexo	# de personas
Mujer	2.568
Hombre	533
Intersexual	2
Sin Información	88
TOTAL	3.191



## Número de atenciones de los servicios del IDPYBA en el marco del SIDICU por sexo

Sexo	# de personas
Mujer	4.721
Hombre	815
Intersexual	3
Sin Información	114
TOTAL	5.653



Fuente: INFOCUIDADO

Fecha de corte: 1 de noviembre de 2021 al 31 de julio de 2025

# 4

## Varios



SECRETARÍA DE  
LA MUJER



# Sello En Igualdad 2026

## 15 Secretarías Distritales



MARZO

MAR- ARIL

MAY

JUN- DIC

En el marco del 8M- evento y ranking de **reconocimiento**

Socialización resultados **diagnósticos y propuesta Planes de trabajo-**

**Validación planes de trabajo** por parte de la Secretarías Distritales

**Mesas semestrales de seguimiento** a la implementación de los planes de trabajo

**Diagnósticos Institucionales**

**Implementación planes de trabajo para la igualdad (2026-2027)**

# Sello En Igualdad 2026



**44 departamentos administrativos, entidades adscritas y vinculadas**



**ENE-FEB**

Solicitud conformación de **equipos delegados**

**MAR- ABR**

Talleres virtuales **estructura y funcionamiento del Sello con equipos delegados.**

**MAY- JUL**

Apertura y **diligenciamiento de las listas de comprobación y resultado en la plataforma web del Sello En Igualdad**

**AGOS- NOV**

Elaboración **diagnósticos y medición**

**DIC**

Evento y ranking de **reconocimiento**

**Diagnósticos Institucionales**

# 5

## Cierre

---



SECRETARÍA DE  
LA MUJER



# Gracias



SECRETARÍA DE  
LA MUJER

