BITÁCORA

PLANES DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

GUÍA TÉCNICA



BRÚJULA
para la igualdad

En Igualdad
Sello Distrital de Igualdad de Género

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

BITÁCORA

PLANES DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

GUÍA TÉCNICA

BRÚJULA para la igualdad

En Igualdad

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE LA MUJER

BOGOTÁ

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Alcalde Mayor de Bogotá
Carlos Fernando Galán Pachón

Secretaria Distrital de la Mujer
Laura Marcela Tami Leal

Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad
Juliana Martínez Londoño

Directora de Derechos y Diseño de Política
Ivonne Astrid Rico Vargas

Equipo técnico
Secretaría Distrital de la Mujer
Laura C. Ávila Velosa
Sol Angy Cortés Pérez
Laura Catalina Roa Sayago
Bibiana Espinosa Rueda
María del Carmen Morales Palomino
Sofía Sánchez Valencia
Helena Suárez Rodríguez

Bogotá D.C. 2026

BRÚJULA
para la igualdad

UNA HERRAMIENTA PARA TRANSFORMAR

Según el Informe Mundial sobre la Brecha de Género del Foro Económico Mundial (2025), al ritmo actual, tardaremos más de un siglo (alrededor de 134 años en cerrar las brechas que separan a mujeres y hombres en la garantía de derechos, acceso a oportunidades y condiciones de vida digna. Cincuenta mil días son demasiado para esperar que todas las personas tengan las mismas posibilidades de empleo, educación, salud, participación política, cultura, deporte, vivienda y hábitat seguro.

Las desigualdades que hoy vivimos no son fruto del azar: se han tejido durante siglos y se reproducen con cada decisión, norma o idea equivocada sobre lo que es "normal". En América Latina, las mujeres ganan en promedio un 17% menos que los hombres por el mismo trabajo (ONU Mujeres, 2023), dedican tres veces más tiempo al cuidado no remunerado (OIT, 2022) y, aunque son más de la mitad de la población, ocupan menos del 26% de los escaños parlamentarios (Banco Mundial, 2023).

Estas brechas también atraviesan la manera en que el Estado gestiona su propio funcionamiento. Cada proceso de planeación, cada decisión presupuestal, cada acción institucional puede reproducir desigualdades o contribuir a cerrarlas. Las entidades distritales no son espectadoras de la brecha de género: son actores con la capacidad (y la obligación) de transformarla desde adentro.

Cerrar esas brechas exige **decisiones concretas y esfuerzos colectivos** que integren los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial en la forma en que se planifica, gestiona y ejecuta la acción pública. Los **Planes de Trabajo para la Igualdad de Género** son el instrumento que hace eso posible: traducen ese mandato en compromisos sectoriales medibles y en acciones afirmativas dirigidas a las mujeres en toda su diversidad.

Frente a este desafío, la Brújula para la Igualdad surge como una apuesta de la Secretaría Distrital de la Mujer para acelerar las transformaciones necesarias en Bogotá y el país. Esta colección ofrece guías y herramientas para fortalecer capacidades institucionales, orientar decisiones públicas y transformar prácticas que hoy reproducen desigualdades, a través de 6 series.

Coordenadas | Conceptos básicos para la igualdad de género.
Bitácora | Herramientas para una gestión pública con igualdad de género.
ContraViento | Claves para cambiar las reglas institucionales.
RevBeladas | Voces y experiencias que inspiran.
Conexiones | Metodologías para sensibilizar y generar impacto.
Desenfoque | Comunicar sin estereotipos.

El presente documento, *Guía técnica para la elaboración de los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género*, hace parte de la serie Bitácora, la cual entrega lineamientos técnicos y recomendaciones prácticas a los equipos de las entidades públicas para incorporar los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial en sus procesos de planeación, gestión y ejecución.

Bitácora es una guía de navegación que traduce los principios de igualdad en acciones concretas. En este marco, esta Guía Técnica establece los **criterios y pautas para que los 15 sectores de la Administración Distrital elaboren sus Planes de Trabajo para la Igualdad de Género** en cumplimiento del Decreto Único del Sector Mujeres 643 de 2025, articulando la Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género (ETEG) y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG).

La Brújula para la Igualdad marca el rumbo. Ahora, depende de todas y todos activarla.



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN
La transformación es ahora 10

OBJETIVO 14

CONTEXTO PLANES DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 16
¿Qué son los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género? 17
¿Cómo se estructuran? 20
Antecedentes normativos 24
'En Igualdad': Sello Distrital de Igualdad de Género 28

PAUTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 30
¿Cómo usar esta guía? 31

PAUTAS COMPONENTE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 33
Dimensión 1. Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género 35
Dimensión 2. Gestión del conocimiento, innovación y comunicación para la igualdad de género 50
Dimensión 3. Direccionamiento estratégico y planeación con enfoques 61

Dimensión 4. Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género 70
Dimensión 5. Arquitectura institucional y compromiso con la igualdad de género 77

PAUTAS COMPONENTE MISIONAL **91**
Dimensión 6. Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género 93
Dimensión 7. Acciones afirmativas. Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG) 108

REFERENCIAS **136**





LA TRANSFORMACIÓN ES AHORA

Bogotá es más que un territorio: es el hogar de millones de mujeres diferentes y diversas, cuyas realidades, sueños y luchas le dan vida. Lograr que habitar este territorio urbano y rural se haga con condiciones verdaderamente justas requiere más que voluntad política: demanda una transformación profunda en el ADN de nuestra gestión pública.

La **transversalización** es el mecanismo político y técnico que nos permite asegurar que el Estado tenga en cuenta las brechas de género. Así, la transversalización emerge como **una estrategia política y práctica indispensable**. No se trata solo de añadir una perspectiva adicional, sino de reconfigurar el funcionamiento de la gestión pública en Bogotá, asegurando que el accionar de cada entidad esté intrínsecamente direccionado a impactar positivamente la vida de las mujeres que habitan y construyen Bogotá.

Cuando transversalizamos:

Cerramos brechas. Atacamos las raíces de la discriminación y la subordinación que han enfrentado históricamente las mujeres para el acceso igualitario a derechos, oportunidades, bienes, recursos y toma de decisiones.

Optimizamos lo público. Alineamos nuestras metas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), haciendo la gestión pública más eficiente, humana y dirigida hacia la transformación y la igualdad.

Garantizamos derechos. Reconocemos a las mujeres en toda su diversidad (étnica, etaria, orientación sexual, condición socioeconómica, entre otras características), contribuyendo a la garantía efectiva y real de sus derechos y a la eliminación de toda forma de discriminación y violencia. voz y representación no sean solo formales, sino legítimas y equitativas.

Esta Guía técnica para la elaboración de los planes de trabajo para la igualdad de género hace parte del desarrollo de los *Lineamientos de la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial en la gestión pública de Bogotá*[1], que define cinco **(5) lineamientos estratégicos** con acciones concretas, herramientas prácticas para su implementación y el acompañamiento permanente de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer):

1. Diagnosticar y medir los avances de la transversalización a través del Sello En Igualdad.
2. Fortalecimiento institucional para la igualdad a través de la Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género (ETEG).
3. Formular, identificar y marcar presupuestos sensibles al género.
4. Implementar acciones afirmativas para el cierre de brechas de género - Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG).
5. Diseñar y formular políticas públicas con enfoques.

En este marco, esta Guía Técnica define los criterios y pautas para elaborar los Planes, que a su vez agrupa dos (2) de los productos principales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG):

- **La Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género (ETEG)** (producto *1.1.13)* que es la brújula para que cada bien, servicio y decisión que emane de nuestras entidades sea un motor de cambio hacia la igualdad real y efectiva.
- **El Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG)** (producto *1.1.19* que propone acciones afirmativas por cada uno de los derechos priorizados en la PPMyEG.

La SDMujer reconoce la vital importancia de permear la planeación y la gestión administrativa de las entidades distritales, así como cada uno de sus procesos, políticas, planes, programas y proyectos. Por ello, la estructura de estos criterios y pautas han sido diseñadas **tomando como referencia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).**

Esto garantiza que la transversalización no sea un esfuerzo aislado, sino una integración sistémica que optimice la eficiencia y la pertinencia de la acción pública.

La igualdad entre hombres y mujeres, abordada desde una perspectiva interseccional, es una tarea pública compartida que convoca a todas las entidades de la Administración Distrital. Reconocemos que **las mujeres no son un grupo homogéneo**, sino que sus experiencias están marcadas por la diversidad de sus identidades, pertenencias étnicas, edades, orientaciones sexuales, condiciones socioeconómicas, entre otros aspectos que hacen que sus necesidades sean diferentes.

Por tanto, **nuestro accionar debe ser sensible y adaptable a estas realidades**, garantizando que ninguna mujer quede atrás.

[1] Disponible en https://sdmujer.gov.co/sites/default/files/doc-brujula/Lineamientos-TRV-brujula.pdf

LINEAMIENTOS PARA LA **TRANSVERSALIZACIÓN** DE LOS ENFOQUES

Transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional - diferencial

1. Diagnosticar y medir los avances de la transversalización a través del Sello En Igualdad.
2. Fortalecimiento institucional para la igualdad a través de la ETEG
3. Implementar acciones afirmativas para el cierre de brechas de género.
4. Formular, identificar y marcar presupuestos sensibles al género
5. Diseñar y formular políticas públicas con enfoques

Planes de Trabajo para la Igualdad de Género





En este proceso, la SDMujer asume su rol de liderazgo brindando una asistencia técnica especializada que acompaña a cada entidad en la integración sistémica del enfoque de género y derechos humanos de las mujeres, garantizando que la equidad sea un eje articulador y no un esfuerzo aislado.

Asimismo, para medir e incentivar el avance de los *Lineamientos de la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial en la gestión pública de Bogotá*, contamos con el mecanismo: "En Igualdad": Sello Distrital de Igualdad de Género (SDIG).

Este documento es **una herramienta práctica y estratégica** diseñada para guiar a las entidades de los 15 sectores de la Administración Distrital en la implementación efectiva de los enfoques de género y derechos humanos de las mujeres, por lo cual convocamos a todas las entidades distritales a apropiar e implementar las pautas técnicas aquí descritos.

Al hacerlo, **estaremos dando pasos significativos hacia una Bogotá donde la igualdad sea una realidad tangible**, transformando las dinámicas sociales y garantizando una vida digna y libre de discriminación para todas las mujeres.

OBJETIVO

Definir las pautas y criterios de elaboración e implementación de los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género establecidos en el artículo 38 del Decreto Único del Sector Mujeres 643 de 2025.




FUNDACION MERECES LO

CONTEXTO

PLANES DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Transversalizar es una decisión política que necesita un instrumento que la haga exigible. Los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género cumplen esa función: traducen la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en acciones, metas y responsables dentro de cada entidad del Distrito.

Esta sección presenta el recorrido normativo que los sustenta, el mecanismo "En Igualdad" Sello Distrital de Igualdad de Género del que hacen parte, su definición y las siete dimensiones que los estructuran.



¿QUÉ SON
LOS PLANES DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Lo que una entidad planea, financia y mide revela lo que de verdad le importa. Un plan de trabajo pone la igualdad de género en esa lista.

Los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género, recogiendo lo que menciona el DUS 643 de 2025, son documentos técnicos elaborados e implementados por las entidades del Distrito y con el acompañamiento de la SDMujer, a partir de los resultados obtenidos durante la etapa diagnóstica del mecanismo 'En Igualdad': Sello Distrital de Igualdad de Género.

Recogen las actividades y acciones de equidad concertadas para un periodo de dos (2) vigencias, con el propósito de fortalecer la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional - diferencial.

Se constituyen entonces como un **instrumento de orientación y planificación** que orienta y hace operativa la identificación y acción para lograr el cierre de brechas de género, la igualdad y garantía de derechos humanos de las mujeres. De esta forma, se promueve la destinación de recursos, la voluntad, compromiso con la transformación y eliminación de discriminaciones por parte de cada una de las entidades que conforman los 15 sectores de la Administración Distrital.

Con base en los resultados de la etapa diagnóstica, la Secretaría Distrital de la Mujer formula una propuesta de Plan de Trabajo para la Igualdad de Género para cada entidad de la Administración Distrital, de acuerdo con sus fortalezas, oportunidades de mejora, competencias y capacidades institucionales. Posteriormente, esta propuesta es revisada y concertada con la entidad, definiendo de manera conjunta las acciones, metas, indicadores, responsables y tiempos de implementación para el periodo establecido.

Estos planes se estructuran a partir de los resultados obtenidos en las siete (7) dimensiones de medición del mecanismo En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género, construidas con base en las dimensiones MIPG. Su implementación se concreta mediante acciones asociadas a la Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género (ETEG) y al Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG), dos productos estratégicos de la PPMyEG:

- **La Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género (ETEG**): mediante acciones orientadas a incorporar progresivamente los enfoques de género y de derechos humanos de las mujeres en la gestión institucional, particularmente en ámbitos como el talento humano, las comunicaciones, el direccionamiento estratégico, la planeación y presupuestación, el seguimiento y la evaluación de resultados, así como en el fortalecimiento de la arquitectura institucional para la igualdad de género.

- **El Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG):** mediante acciones afirmativas dirigidas a las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan Bogotá, orientadas a disminuir las brechas históricas de género y a fortalecer la garantía de los ocho derechos priorizados por la PPMyEG, de acuerdo con la misionalidad, competencias y la oferta institucional de cada entidad.

Transcurridos los dos (2) años de implementación de los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género, la Secretaría Distrital de la Mujer invita a las entidades de la Administración Distrital a actualizar sus diagnósticos institucionales y participar en un nuevo proceso de medición e iniciar un nuevo ciclo. Este ejercicio tiene como propósito identificar los avances alcanzados en la transversalización de los enfoques, a partir de la implementación de las acciones concertadas en los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género.

Con el propósito de realizar el seguimiento a la implementación de los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género, la Secretaría Distrital de la Mujer solicita anualmente a las entidades distritales el reporte de avance de las actividades, acciones afirmativas y metas concertadas durante la formulación de estos instrumentos.

Estos reportes permiten identificar el nivel de ejecución de los compromisos adquiridos, mediante el registro de avances tanto cuantitativos como cualitativos.

De manera paralela, la SDMujer realiza **mesas de asistencia técnica** con el fin de establecer las necesidades técnicas, conceptuales, metodológicas y de acompañamiento para cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus planes de trabajo, así como garantizar que en efecto las diferentes acciones transversalicen los enfoques.



Asimismo, constituyen un insumo para analizar de qué manera las acciones implementadas contribuyen al fortalecimiento de las capacidades institucionales para la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional - diferencial, favorecen la consolidación de contextos organizacionales comprometidos con la igualdad de género y aportan a la garantía de los derechos humanos de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Estos reportes son objeto de revisión y retroalimentación por parte de la SDMujer, con el propósito de orientar a las entidades en el fortalecimiento de la implementación de sus Planes de Trabajo para la Igualdad de Género y promover la mejora continua de sus procesos de transversalización.

Los resultados del seguimiento constituyen uno de los criterios de evaluación considerados en la medición del nivel de transversalización de los enfoques en cada una de las entidades de la Administración Distrital, en la etapa diagnóstica.

De esta manera, el seguimiento no solo permite verificar el cumplimiento de los compromisos concertados, sino también valorar los avances institucionales alcanzados y orientar la definición de acciones de mejora para los siguientes ciclos de implementación del mecanismo En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género.

¿CÓMO SE ESTRUCTURAN?

Una entidad cambia cuando la igualdad entra en sus rutinas: en cómo contrata, planea, comunica, mide y atiende. Por eso, los planes se organizan siguiendo el mismo camino por el que se gestiona lo público.

Para que la igualdad de género pase de la intención a la realidad de Bogotá D.C., hemos diseñado un puente sólido entre la PPMyEG y la acción. Esta estrategia se integra con determinación con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**[2], que es el corazón y la estructura sobre la cual funciona toda nuestra administración.

Al anclarnos en este andamiaje, la igualdad se convierte en el lente esencial desde el que respondemos a las necesidades de las personas que habitan Bogotá D.C., mediante la entrega de bienes y servicios que cambian vidas.

El MIPG busca fortalecer las capacidades de las entidades públicas para responder de manera integral, eficiente y con calidad a las necesidades y problemáticas de la ciudadanía. Con base en esa metodología, el mecanismo 'En Igualdad': Sello Distrital de Igualdad de Género adaptó su estructura en armonía con los estándares internacionales de gestión pública con enfoque de género y con las dinámicas propias de la Administración Distrital.

[2] Es un "instrumento para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos nacionales y territoriales"(Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., 2020), establecido mediante el Decreto Nacional 1499 de 2017 y reglamentado mediante el Decreto Distrital 807 de 2019 en Bogotá como el mecanismo que articula el Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno en las entidades y organismos distritales.

En consecuencia, los Diagnósticos Institucionales, la medición del Índice de Igualdad[3] y, por ende, los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género se estructuran en siete (7) dimensiones estratégicas que funcionan como un engranaje bien articulado.

Componente de Fortalecimiento de la Cultura Institucional

Sus cinco (5) dimensiones, asociadas a la ETEG, están diseñadas para "adecuar la casa" y asegurar que la entidad tenga la capacidad operativa y humana para afrontar los desafíos que plantea alcanzar la igualdad de género.

1. **Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género**. Busca que el talento humano del Distrito cuente con entornos equitativos, libres de violencias y discriminación, que le permitan la permanencia, el desarrollo y el desempeño de sus labores bajo la garantía de sus derechos.
2. **Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género**. Busca que el lenguaje y las comunicaciones, así como la información que se produzca para la toma de decisiones, tengan como objetivo el cierre de brechas de género.
3. Direccionamiento estratégico y planeación con enfoque de género. Busca asegurar que todo aquello que se planea, y para lo cual se destinan recursos, tenga enfoque de género.
4. **Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género**. Busca garantizar que se cumpla con los propósitos que se han trazado para lograr la igualdad.
5. **Arquitectura institucional y compromiso con la igualdad de género**. Se centra en fortalecer a la entidad para la sostenibilidad de las acciones dirigidas a la igualdad.

Componente Misional

Sus dos (2) dimensiones se proyectan hacia afuera: una asociada a la ETEG y otra al PIOEG.

6. **Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.** Asegura que los planes, programas y proyectos de la entidad se traduzcan en acciones concretas que aporten a la garantía de los derechos humanos de las mujeres, cierren brechas y contribuyan a la igualdad real de oportunidades para las mujeres en sus diferencias y diversidad.
7. **Acciones afirmativas**[4]. Corresponde a la implementación de acciones afirmativas en el marco del PIOEG.

[3] Puntaje de avance en el proceso de transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial como resultado de la etapa diagnóstica del Sello En Igualdad. Este índice presenta una valoración de 0 a 1 para ubicar el estado en el cierre de brechas y logro de la igualdad de género para cada una de las entidades que integran los 15 sectores distritales.

[4] Medidas específicas, temporales o permanentes, adoptadas por el Estado para corregir situaciones de discriminación, desigualdad, exclusión o desventaja histórica que afectan a las mujeres en su diversidad. Buscan compensar las brechas de género existentes mediante la asignación diferenciada de recursos, oportunidades, servicios, incentivos, protecciones o mecanismos de participación que favorezcan el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres y el logro de la igualdad sustantiva. En términos de género, están dirigidas a aquellas mujeres que enfrentan mayores condiciones de desigualdad y exclusión de tipo social, económico o cultural (mujeres indígenas, afrocolombianas, campesinas, habitantes de calle, con discapacidad, mujeres transgeneristas, entre otras) (CONPES D.C. 14, 2020).

COMPONENTES

PLANES DE TRABAJO

PARA LA IGUALDAD DE GENERO

Planes de trabajo para la igualdad de género

Fortalecimiento de la cultura institucional



Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género (ETEG)



Gestión del conocimiento, innovación y comunicación para la igualdad de género (ETEG)



Direccionamiento estratégico y planeación con enfoques (ETEG)



Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género (ETEG)



Arquitectura institucional y compromiso con la igualdad de género (ETEG)

Componente misional



Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género (ETEG)



Acciones afirmativas (PIOEG)



ANTECEDENTES NORMATIVOS

En el contexto histórico del Distrito Capital, la transversalización ha sido el motor para incorporar los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional – diferencial como una apuesta para transformar la gestión pública y las vidas de las mujeres que lo habitan. Su evolución normativa se resume así:

Decreto 166 de 2010 (Derogado por el DUS 643 de 2025). Definió la transversalización como el conjunto de acciones político-administrativas orientadas a incluir los enfoques de derechos y de género en todos los planes y proyectos del Distrito. Además, creó los Planes Sectoriales de Transversalización.

Acuerdo 584 de 2015. Reafirmó esta directriz estableciéndola como un conjunto de acciones de la Administración Distrital destinadas a garantizar la equidad y la igualdad de género en la gestión pública y las políticas locales.

Resolución 492 de 2015. Estableció los lineamientos para estructurar los Planes Sectoriales de Transversalización para la Igualdad de Género. Estos planes se dividieron en dos componentes (Institucional y Misional) y buscaron garantizar los derechos de las mujeres urbanas y rurales, contribuyendo a eliminar la discriminación y subordinación en Bogotá D.C.

Conpes D.C. 14 de 2020. Actualizó la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género para el periodo 2020 – 2030, estableciendo como su primer objetivo la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional - diferencial en los procesos institucionales de las entidades, dentro de su gestión administrativa y cultura organizacional, así como en su labor misional, de manera que esto se vea reflejado en la garantía de derechos de las mujeres y la disminución y eliminación de brechas de género.

Decreto Distrital 581 de 2023 (Derogado y compilado en el DUS 643 de 2025). Estableció la implementación del mecanismo "En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género".

Decreto Unico del Sector Mujeres - DUS 643 de 2025. Deroga expresamente el Decreto 166 de 2010 (mediante su artículo 90) y asigna funciones clave a la Dirección de Derechos y Diseño de Política (artículo 13, numeral 3), entre las que se destaca dirigir e implementar acciones para transversalizar la igualdad de género en la Administración Distrital.

Por su parte, el Título 3 de este Decreto, dedicado a la Transversalización del enfoque de género, deroga y compila el Decreto 581 de 2023, y allí mismo define los planes de trabajo para la igualdad que deben implementar las entidades distritales a través del mecanismo Sello En Igualdad:

*"**Artículo 38. Planes de trabajo para la igualdad de género**. La Secretaría Distrital de la Mujer entregará a cada entidad u organismo de que trata el artículo 36 del presente Decreto, las propuestas de planes de trabajo para la igualdad de género una vez se finalice la elaboración o actualización de los diagnósticos institucionales. Los planes de trabajo para la igualdad de género contendrán actividades y acciones de equidad a implementarse durante un máximo de dos (2) vigencias.*

Los planes de trabajo para la igualdad de género son documentos técnicos elaborados y propuestos por la Secretaría Distrital de la Mujer a partir de los resultados de los diagnósticos institucionales que recogen las actividades y acciones de equidad concertadas a implementar por las entidades distritales, en el marco de los productos definidos en el Plan de Acción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, a saber "1.1.13. Implementación de la Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género en los 15 sectores de la Administración Distrital" y "1.1.19 Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género implementado", siendo todas las entidades del Distrito, corresponsables en el desarrollo de acciones para su efectivo alcance.

***Parágrafo.** La estructura de los planes de trabajo para la igualdad de género incluirá la descripción de actividades y acciones de equidad a implementarse, metas, indicadores, tiempos de ejecución y demás elementos concertados por la Secretaría Distrital de la Mujer, con el fin de garantizar su ejecución y seguimiento"*

El **DUS 643 de 2025**, en el artículo 35, también determina los siguientes elementos esperables en el sector público para avanzar en esta materia:

1. El **fortalecimiento de las capacidades conceptuales, técnicas y metodológicas** sobre la transversalización de los enfoques en el talento humano, así como el avance en la generación de contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.

2. La **superación de las brechas de género** en los procesos comunicativos.

3. El fomentar una **cultura organizacional no sexista** y libre de discriminación.

4. El fortalecimiento de la ruta estratégica y el ciclo de planeación y presupuestación a partir de la **incorporación del enfoque de género.**

5. La incorporación de mecanismos para el **reconocimiento de las necesidades prácticas y estratégicas**, intereses y realidades diferenciales de las mujeres en la planeación y ejecución de planes, programas y proyectos.

6. El avance en la **eliminación de las barreras institucionales** por motivo de género, en la implementación de acciones, productos y servicios.

7. El fomento de acciones, productos y servicios que respondan con efectividad, calidad y oportunamente a las **necesidades, intereses y demandas de la ciudadanía**, facilitando y promoviendo el acceso a la oferta pública en condiciones de igualdad, para la garantía de derechos, especialmente de las mujeres.

8. La contribución al reconocimiento, garantía, restitución y goce efectivo de los ocho (8) derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (Paz y convivencia con equidad de género, Vida libre de violencias, Participación y representación con equidad, Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, Salud plena, Educación con equidad; Cultura libre de sexismo, Hábitat y vivienda digna) mediante la implementación de acciones, proyectos, programas y planes orientados a la igualdad de oportunidades para las mujeres en el Distrito Capital. una integración sistémica que optimiza la eficiencia y la pertinencia de la acción pública.

Para el cumplimiento de estos propósitos, la SDMujer reconoce la vital importancia de permear cada proceso, política, plan, programa y proyecto de la Administración Distrital y toma como referencia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), estructura la ETEG y el PIOEG, la cual busca que la transversalización no sea un esfuerzo aislado, sino una integración sistémica que optimiza la eficiencia y la pertinencia de la acción pública.



EN IGUALDAD
SELLO DISTRITAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Bogotá es pionera en implementar un mecanismo que mide y reconoce la institucionalización de la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y diferencial-poblacional en la Administración Distrital.

"En Igualdad": Sello Distrital de Igualdad de Género, establecido mediante el DUS 643 de 2025, promueve la **institucionalización de la transversalización de los enfoques** de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional – diferencial en las entidades del Distrito Capital.

Se define como un **mecanismo técnico de reconocimiento positivo** orientado a medir, incentivar y visibilizar los avances de las entidades distritales en la incorporación de los enfoques de derechos humanos de las mujeres y de género en su cultura organizacional, su gestión institucional y su oferta de bienes y servicios.

El Decreto propone una serie metodológica de trabajo que inicia con la elaboración de Diagnósticos institucionales, y la medición del Índice de Igualdad de Género y la entrega de reconocimientos simbólicos, siendo la línea base para identificar los avances de las entidades y la posterior consolidación de los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género.

Este proceso vuelve a empezar cada 2 años. De esta manera, contribuye al **fortalecimiento de las condiciones institucionales necesarias** para avanzar hacia el cierre de brechas entre hombres, mujeres, personas trans y no binarias.



PAUTAS PARA LA **IMPLEMENTACIÓN** DE LOS PLANES DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Llevar a la práctica un Plan de Trabajo para la Igualdad de Género implica actuar en cada dimensión de la gestión, desde el talento humano hasta la oferta de bienes y servicios.
Este capítulo presenta pautas y acciones orientadoras para que las entidades fortalezcan sus capacidades, incorporen los enfoques en su gestión y contribuyan al cierre de brechas de género.



¿CÓMO USAR ESTA GUÍA?

Esta guía se recorre por dimensiones. En cada una hay pautas, y cada pauta propone acciones para empezar, consolidar y transformar, según el punto en el que esté cada entidad.

Una pauta es una tarea concreta que ayuda a avanzar en una dimensión del plan: caracterizar al talento humano, adecuar los canales de atención o formular proyectos de inversión con enfoque de género, por ejemplo. Las pautas nacen de las siete dimensiones que estructuran los Planes de Trabajo para la Igualdad de Género, construidas con base en el MIPG, y cada dimensión reúne varias.

Sirven para tomar decisiones y emprender acciones concretas. Con ellas, las entidades del Distrito fortalecen sus capacidades para incorporar los enfoques de derechos humanos de las mujeres y de género en sus competencias, su planeación y su gestión administrativa.

Usarlas es sencillo. Cada entidad puede ir directamente a la dimensión que necesite y, dentro de ella, a la pauta que quiera trabajar. Cada pauta viene acompañada de una tabla de acciones orientadoras, organizadas en tres niveles:

- **Iniciales:** los primeros pasos.
- **De consolidación:** las acciones que afianzan lo que ya existe.
- **De transformación:** las que hacen que el cambio sea permanente.



Los niveles ayudan a reconocer el punto en el que está la entidad y a proyectar avances sostenibles. Como cada una parte de una situación distinta, las acciones pueden trabajarse sin seguir una secuencia estricta: **todas son prácticas clave para generar cambios reales**.

Seis de las siete dimensiones funcionan así. La séptima, de acciones afirmativas, tiene una organización propia: en lugar de pautas, el recorrido se hace por los ocho derechos priorizados en la PPMyEG. Para cada derecho se describen las brechas que es necesario cerrar y se ofrecen ejemplos de acciones afirmativas en los mismos tres niveles.

Al aplicar las pautas, la igualdad de género y la garantía de los derechos humanos de las mujeres se integran en todos los ámbitos de la gestión pública de Bogotá D.C., hasta convertirse en sus ejes centrales.

COMPONENTE

FORTALECIMIENTO

DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

La igualdad de género empieza en la forma en la que cada entidad trabaja, planea, comunica y evalúa.
Este componente presenta las pautas de cinco dimensiones para fortalecer esas capacidades y hacerlas sostenibles.



COMPONENTE
FORTALECIMIENTO
DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

Una entidad garantiza derechos con las capacidades que construye puertas adentro. Este componente reúne 23 pautas, organizadas en cinco dimensiones, para fortalecer esas capacidades y hacerlas sostenibles

El Componente de Fortalecimiento de la Cultura Institucional se ocupa de **lo que ocurre dentro de cada entidad**: las condiciones en las que trabaja su talento humano, la forma como comunica y produce conocimiento, lo que planea y presupuesta, lo que mide y la estructura que sostiene esos esfuerzos en el tiempo.

Es el trabajo de "**adecuar la casa**", de modo que la entidad cuente con la capacidad operativa y humana que exige la igualdad de género.

Sus cinco dimensiones están asociadas a la ETEG y cada una atiende un frente de la gestión.

La primera se concentra en el talento humano y los entornos laborales; la segunda, en la comunicación y la gestión del conocimiento; la tercera, en la planeación y el presupuesto; la cuarta, en el seguimiento y la evaluación; y la quinta, en la arquitectura institucional que da sostenibilidad a las demás.

En total, el componente reúne **23 pautas**. Cada pauta es una tarea concreta que la entidad puede emprender para avanzar en una dimensión, como caracterizar a su talento humano, promover una comunicación libre de sexismo o asignar recursos para la igualdad de género.

Cada dimensión abre con una infografía que muestra sus pautas en conjunto. Después, cada pauta se desarrolla por separado: se explica qué busca y se proponen acciones orientadoras en tres niveles (iniciales, de consolidación y de transformación), para que cada entidad parta del punto en el que se encuentra.

DIMENSIÓN 1

CONTEXTOS
ORGANIZACIONALES FAVORABLES A LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género empieza por quienes hacen funcionar la entidad. Esta dimensión reúne siete pautas para que el talento humano trabaje en entornos equitativos, libres de violencias y discriminación.

El talento humano es el activo más importante de una entidad: de las personas que la integran dependen su gestión y sus resultados. Una entidad que conoce a su gente, reconoce sus necesidades y garantiza sus derechos en el trabajo está en mejores condiciones de garantizarlos también hacia afuera.

Las pautas de esta dimensión parten de caracterizar al talento humano y fortalecer sus capacidades. Continúan con la prevención y atención de las violencias y la discriminación, el reconocimiento de los trabajos de cuidado y la adecuación de los entornos laborales. Y llegan a la integración de la igualdad de género en la gestión del talento humano y el bienestar laboral.

COMPONENTE

FORTALECIMIENTO
DE LA CULTURA INSTITUCIONAL



Dimensión 1.

Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género



PAUTAS

1.  Caracterizar al talento humano e identificar sus necesidades.
2.  Fortalecer las capacidades del talento humano.
3.  Prevenir y atender las violencias y la discriminación en el entorno laboral.
4.  Reconocer los trabajos de cuidado en el entorno laboral.
5.  Adecuar los entornos laborales para la igualdad de género.
6.  Desarrollar capacidades estratégicas para integrar los enfoques en la gestión pública.
7.  Integrar la igualdad de género en la gestión del talento humano y el bienestar laboral.

Caracterizar al talento humano e identificar sus necesidades

Esta pauta busca que las entidades diseñen estrategias para identificar a las personas que hacen parte de su talento humano y así puedan responder de forma diferenciada a sus necesidades, garantizando condiciones de trabajo equitativas, libres de discriminación y violencias y basadas en el reconocimiento de derechos.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	Diseñar, actualizar e implementar instrumentos para la caracterización del talento humano que incluyan variables como sexo, identidad de género, edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, rol de cuidado, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
De consolidación	• Realizar un diagnóstico interno para identificar brechas de género presentes en la entidad, incluyendo representación de las mujeres en cargos de toma de decisiones y liderazgo, acceso a beneficios, participación en actividades de capacitación y bienestar y distribución de roles y tareas. • Elaborar un diagnóstico institucional sobre barreras internas que afectan el bienestar, la permanencia o el desarrollo profesional del talento humano.
De transformación	Diseñar e implementar un plan integral para dar respuesta a las necesidades del talento humano, para cerrar brechas identificadas y transformar prácticas discriminatorias.

Fortalecer las capacidades del talento humano

Esta pauta promueve que las entidades diseñen estrategias para fortalecer las capacidades con las que cuenta su talento humano en torno a la igualdad de género, el reconocimiento de las diversidades y la garantía de los derechos humanos de las mujeres. Asimismo, busca transformar los imaginarios, estereotipos, actitudes y prácticas cotidianas que perpetúan desigualdades y discriminaciones en los espacios institucionales.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Divulgar y promover la realización de cursos asociados al enfoque de género, diferencial y derechos humanos de las mujeres ofertados por distintas entidades como la Secretaría Distrital de la Mujer, ONU Mujeres, entre otras, mediante piezas comunicativas y convocatorias internas. • Incluir contenidos sobre la importancia de la igualdad de género en espacios de sensibilización general.
De consolidación	• Incluir en el plan de formación y capacitación acciones de sensibilización permanentes y progresivas sobre enfoque de género, diferencial y derechos humanos de las mujeres para todas las dependencias y distintos niveles jerárquicos. • Incluir contenidos sobre igualdad de género y derechos humanos de las mujeres en los procesos de inducción y reinducción. • Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y discriminación. bienestar, la permanencia o el desarrollo profesional del talento humano.

De transformación	• Implementar jornadas periódicas de formación y capacitación sobre la importancia de la igualdad de género y derechos humanos de las mujeres para todos los equipos de trabajo, incluyéndolas en los planes institucionales de formación y capacitación. • Establecer metas de participación en los espacios de formación para cargos directivos y de toma de decisiones.

Las acciones orientadoras aquí propuestas permiten a las entidades avanzar desde la sensibilización hasta la transformación institucional. No se trata solo de hablar de igualdad, sino de formar para cuestionar imaginarios, modificar comportamientos y consolidar una cultura libre de discriminación y violencias.

Aquí también es clave sumar la necesidad de generar herramientas prácticas que permitan a los equipos incorporar de manera efectiva el enfoque de género en su quehacer cotidiano. De este modo, brindar orientaciones claras, metodologías aplicables y ejemplos concretos que faciliten el "cómo hacerlo" en cada contexto institucional.

En este sentido, se sugiere desarrollar instrumentos como guías operativas, listas de chequeo rutas de implementación, formatos de seguimiento e incluso estudios de caso que traduzcan el enfoque de género en acciones concretas dentro de los procesos misionales. Estas herramientas deben ser sencillas, pertinentes al sector y adaptables a las distintas realidades de las dependencias.

Prevenir y atender las violencias y la discriminación en el entorno laboral

Esta pauta busca que las entidades públicas sean entornos libres de discriminación y violencias donde se actúe con debida diligencia frente a estas. Esto implica crear e implementar protocolos eficaces, fortalecer los mecanismos de reporte, asegurar medidas de prevención, atención y protección y avanzar en la transformación cultural que permita erradicar toda forma de violencia en el entorno laboral, en cumplimiento de la normativa nacional y distrital.

Las acciones propuestas ayudan a consolidar una postura institucional frente a las violencias contra las mujeres en sus diferencias y diversidad e incluyen medidas normativas, pedagógicas y culturales.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Elaborar o actualizar un protocolo para la prevención y atención del acoso sexual laboral, el acoso laboral, la discriminación y otras violencias contra las mujeres, en concordancia con la Directiva Presidencial 001 de 2023 y demás normativa nacional y distrital. • Socializar el protocolo entre el personal de todos los niveles de la entidad, asegurando que esté disponible y sea comprensible. • Realizar campañas internas periódicas de prevención y cero tolerancia frente a estas violencias.
De consolidación	• Implementar las medidas contempladas en el protocolo elaborado. • Habilitar canales confidenciales de reporte y acompañamiento.

	• Capacitar a las personas responsables de talento humano, bienestar y comités de convivencia laboral en el manejo adecuado de los casos reportados desde los enfoques de género y derechos humanos de las mujeres. • Acompañar los casos reportados con medidas efectivas de protección, seguimiento y reparación institucional.
De transformación	• Monitorear y evaluar la implementación del protocolo a partir de indicadores de cumplimiento, casos atendidos y medidas tomadas. • Elaborar informe(s) de monitoreo en relación con la implementación del protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad, en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional. • Crear espacios seguros y mecanismos participativos para que las mujeres y personas con identidades de género u orientaciones sexuales diversas puedan compartir sus experiencias sin temor a represalias. • Incorporar estos temas como eje estructural en la cultura organizacional, vinculándolos a los procesos de evaluación de liderazgo, desempeño y gestión institucional. • Establecer la prohibición y consecuencias efectivas en caso de conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación en el marco de contratos y de compromisos comportamentales.

DIMENSIÓN 1. **PAUTA 4**

Reconocer los trabajos de cuidado en el entorno laboral

Esta pauta promueve que las entidades públicas avancen hacia el reconocimiento institucional del trabajo de cuidado no remunerado, como **una dimensión estructural para el sostenimiento de la vida** y que diseñen estrategias para redistribuirlo de manera equitativa y corresponsable.

Para esto es necesario comprender que **las cargas de cuidado, asumidas mayoritariamente por mujeres**, impactan su permanencia, bienestar y desarrollo profesional. Impulsar entornos corresponsables implica transformar normas culturales y estereotipos, flexibilizar estructuras organizacionales y garantizar medidas concretas para una igualdad real.

Las siguientes acciones permiten avanzar hacia una cultura institucional corresponsable. Desde el diagnóstico hasta el rediseño de estructuras laborales, ofrecen herramientas para transformar los roles de género y la sobrecarga del trabajo de cuidado en las mujeres.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Realizar un diagnóstico sobre los roles de cuidado del talento humano, incluyendo número de personas o animales a cargo, horarios, y distribución por sexo. • Convocar al personal masculino a espacios formativos sobre corresponsabilidad y redistribución de tareas de cuidado. • Identificar la necesidad de implementar acciones afirmativas dirigidas a personas cuidadoras que hacen parte del talento humano.

De consolidación	• Diseñar medidas institucionales que respondan a las necesidades identificadas en el diagnóstico, como permisos para asistir a reuniones escolares, horarios flexibles, teletrabajo, espacios de autocuidado, permisos remunerados durante el receso estudiantil, entre otros. • Implementar estrategias de comunicación y sensibilización dirigidas a hombres y familias para transformar estereotipos y promover su participación en el cuidado.
De transformación	• Adoptar un plan institucional de corresponsabilidad frente a los trabajos de cuidado no remunerados, con acciones de sensibilización, formación y seguimiento[5]. • Generar alianzas con entidades distritales para sumar esfuerzos en el reconocimiento del cuidado como un derecho y responsabilidad colectiva. • Generar medidas para que, en los equipos de trabajo y actividades de la entidad, se evite distribuir labores basándose en estereotipos de género, es decir mujeres realizando roles de gestión emocional del grupo y hombres tomando decisiones.

[5] Le invitamos a consultar la información relacionada con el Sistema Distrital de Cuidado y las Manzanas del Cuidado. https://sistemadecuidado.gov.co/donde-encontrarlas/ Allí también encontrará el directorio completo con las direcciones, teléfonos, correos de contacto de coordinadoras y la ubicación de cada Manzana, así como la información sobre los servicios disponibles y la forma de acceder a ellos.

Adecuar los entornos laborales para la igualdad de género

Esta pauta impulsa a las entidades públicas a garantizar condiciones físicas, de infraestructura, equipamientos que reconozcan las necesidades diferenciadas del talento humano y promuevan espacios laborales accesibles, seguros y dignos.

Se busca que las decisiones sobre infraestructura y bienestar respondan a las realidades de las mujeres en sus diferencias y diversidad, personas con identidades de género y orientación sexual diversa, personas cuidadoras y personas con discapacidad, integrando los enfoques de género, poblacional - diferencial y de derechos humanos de las mujeres en el diseño y uso del espacio institucional.

Las siguientes acciones ofrecen claves para fortalecer la adecuación institucional desde una perspectiva de igualdad. No todas las acciones requieren grandes inversiones: muchas pueden comenzar con voluntad política, escucha activa y ajustes concretos en el uso del espacio.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Incluir preguntas sobre bienestar, accesibilidad e infraestructura en las encuestas de clima laboral, e instrumentos relacionados con la implementación de medidas para la salud y seguridad en el trabajo, identificando condiciones y necesidades del talento humano en relación con infraestructura, accesibilidad, posibilidad de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (lactancia), espacios de descanso, cuidado o higiene. • Garantizar la implementación mínima de la Sala Amiga de la Familia Lactante, según normativa vigente.

De consolidación	• Elaborar lineamientos internos con enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional – diferencial para el uso y gestión de espacios institucionales (incluyendo salas amigas de la familia lactante, baños neutros, etc.). • Ajustar mobiliarios, señalización y distribución de espacios físicos para garantizar que todas las personas del talento humano (según su necesidad), puedan hacer uso de estos.
De transformación	• Implementar un plan integral de adecuación institucional con acciones de infraestructura, bienestar y accesibilidad, priorizando a personas que enfrentan mayores barreras. • Incorporar mecanismos de monitoreo participativo sobre la adecuación y uso equitativo de los espacios físicos.

Desarrollar capacidades estratégicas para integrar los enfoques en la gestión pública

Esta pauta impulsa **la formación estratégica de los equipos directivos, técnicos y responsables de planeación, presupuesto, talento humano, infraestructura y seguimiento**. El objetivo es garantizar que el compromiso con la igualdad de género se integre de forma rigurosa y efectiva en los procesos sustantivos de gestión pública y que las decisiones se tomen teniendo como horizonte la igualdad, con base en marcos normativos, instrumentos de gestión y responsabilidades institucionales claras.

Las acciones que se presentan aquí ofrecen herramientas para formar a los equipos directivos y técnicos en la integración de los enfoques en la toma de decisiones.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Identificar los equipos misionales y estratégicos clave para la transversalización de los enfoques. • Difundir materiales pedagógicos y normativos clave (como la (PPMyEG), información sobre el mecanismo Sello En Igualdad, el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG), la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas (PPAPS), etc., entre equipos de planeación, talento humano y demás dependencias. • Incluir un módulo introductorio sobre igualdad de género y roles institucionales en las inducciones de cargos directivos.

De consolidación	• Diseñar e implementar procesos formativos dirigidos a equipos responsables de planeación, formulación de proyectos, infraestructura, comunicaciones, talento humano y monitoreo. • Fortalecer capacidades sobre el TPIEG, las PPMYEG, PPASP y el mecanismo Sello En Igualdad.
De transformación	• Establecer rutas institucionales de formación técnica continua en transversalización de enfoques para todos los niveles decisorios. • Incorporar compromisos de igualdad en los acuerdos de gestión y evaluación de desempeño de cargos de liderazgo.

Integrar la igualdad de género en la gestión del talento humano y el bienestar laboral

Garantizar que los planes de bienestar, salud y seguridad en el trabajo incorporen los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional – diferencial supone **identificar necesidades diferenciadas**, diseñar acciones que contribuyan al cierre de brechas y al bienestar de todo el talento humano y hacer seguimiento a su implementación con indicadores claros.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Incluir variables de género y diversidad (como pertenencia étnica, edad, rol de cuidado, identidad de género, entre otras), en los instrumentos de diagnóstico de bienestar laboral, salud y seguridad. • Difundir resultados preliminares con los comités de bienestar y salud ocupacional.
De consolidación	• Actualizar los planes de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, incluyendo medidas orientadas a la igualdad de género. • Vincular a personal directivo en la definición de indicadores de cierre de brechas en bienestar.
De transformación	• Implementar acciones de bienestar, salud mental y apoyo emocional con seguimiento específico a su efecto en mujeres en sus diferencias y diversidad. • Publicar reportes de avance y aprendizajes en rendición interna de cuentas. • Ajustar los planes de bienestar de forma anual con base en evaluación de impacto.



DIMENSIÓN 2

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
INNOVACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Esta dimensión propone pautas estratégicas para fortalecer la producción de conocimiento, la información y la comunicación como motores de transformación.

Reconoce que para avanzar hacia la igualdad es necesario que la información que se produzca **contemple las desigualdades que enfrentan las mujeres en sus diferencias y diversidad** para el acceso a derechos y oportunidades y que la comunicación contribuya a transformación de roles y estereotipos de género.

Aquí se articulan las apuestas por una **comunicación libre de sexismo**, la visibilización del compromiso institucional, la transformación documental y el análisis de datos como base para la toma de decisiones más justas.

El conocimiento es una herramienta de transformación cuando se pone al servicio de la igualdad, de manera que producir y gestionar información, innovar en las prácticas y comunicar bajo los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y diferencial, fortalece la capacidad institucional para comprender realidades, actuar con pertinencia y movilizar cambios.

Cada dato, cada mensaje y cada aprendizaje alimenta **una gestión más efectiva, innovadora y conectada con las necesidades** de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

COMPONENTE

FORTALECIMIENTO
DE LA CULTURA INSTITUCIONAL



Dimensión 2.

Gestión del conocimiento, innovación y comunicación para la igualdad de género



PAUTAS

1. 
   Promover una comunicación institucional libre de sexismo y discriminación.

2. 
   Visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.

3. 
   Incorporar los enfoques en la producción y gestión documental institucional.

4. 
   Producir, analizar y aplicar conocimiento con enfoques para orientar decisiones estratégicas.

DIMENSIÓN 2. **PAUTA 1**

Promover una comunicación institucional libre de sexismo y discriminación

Esta pauta busca que las entidades formulen e implementen estrategias institucionales de comunicación interna y externa que favorezcan el uso del lenguaje incluyente, libre de sexismos y orientada a **transformar cualquier forma de discriminación, subordinación y violencias**.

Esto implica que toda acción comunicativa institucional (desde un comunicado interno hasta una campaña pública) se construya desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial, y se convierta en una herramienta para **visibilizar a todas las personas** y generar transformaciones culturales hacia la igualdad de género.

Desde ajustes básicos hasta estrategias integrales, se impulsa una comunicación libre de sexismo como herramienta para transformar imaginarios y avanzar hacia la igualdad.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Elaborar lineamientos internos sobre comunicación libre de sexismos y lenguaje incluyente para todos los procesos de difusión (campañas informativas, boletines institucionales, publicaciones en redes sociales, comunicados oficiales) internos y externos, siguiendo las orientaciones de la Secretaría Distrital de Planeación (SDP) y la SDMujer[6]. • Identificar expresiones, imágenes y representaciones que reproduzcan estereotipos de género y reemplazarlos por alternativas incluyentes. • Socializar entre el talento humano la existencia y el sentido de estos lineamientos como parte de la cultura institucional.

[6] Le invitamos a consultar el *Manual para una Comunicación Libre de Sexismo y Discriminación* de la Secretaría Distrital de la Mujer. Disponible en: https://sdmujer.gov.co/archivo/manual-para-comunicacion-libre-de-sexismo-y-discriminacion_

De consolidación	• Diseñar una estrategia de comunicación institucional (interna y externa) libre de sexismos y con lenguaje incluyente, que incluya acciones formativas y mecanismos de seguimiento. • Incorporar contenidos que reconozcan y visibilicen las diversidades de género, étnicas, etarias y otras, evitando estigmatizaciones o invisibilizaciones. • Capacitar al talento humano encargado de la comunicación y a quienes producen información en la entidad para que apliquen estos lineamientos en su trabajo diario.
De transformación	• Implementar la estrategia de comunicación institucional libre de sexismos y con lenguaje incluyente, garantizando su alcance a todo el talento humano y a la ciudadanía. • Integrar esta estrategia en los planes y políticas de comunicación de la entidad, asegurando que se mantenga como una práctica sostenida en el tiempo. • Realizar seguimiento y evaluación participativa del impacto de la comunicación institucional en la transformación cultural hacia la igualdad de género.

Visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género

Se invita a que las entidades desarrollen e implementen estrategias de comunicación, internas y externas, que visibilicen su compromiso con la igualdad de género y muestren de forma clara y sostenida las acciones realizadas para cerrar brechas y garantizar los derechos humanos de las mujeres.

Se trata de hacer visible que la igualdad de género es una prioridad institucional que se traduce en **hechos, resultados y cambios concretos en la gestión pública**. La comunicación debe reconocer y difundir tanto los avances como los retos, generando confianza, corresponsabilidad y apropiación dentro del talento humano y en la ciudadanía.

Estas acciones orientan a las entidades en la construcción de mensajes claros, sostenidos y coherentes que hagan visible su compromiso con la igualdad de género para generar confianza, movilizar voluntades y posicionar la igualdad de género como una prioridad institucional real y verificable.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones implementadas para el cierre de brechas. • Utilizar diversos medios (boletines, carteleras, intranet, espacios presenciales o virtuales) para socializar los mensajes.

De consolidación	• Diseñar una estrategia de comunicación externa que visibilice las acciones institucionales para el cierre de brechas de género y la garantía de derechos humanos de las mujeres. • Asegurar que esta estrategia incluya campañas informativas, boletines, piezas comunicativas, comunicados oficiales dirigidos a audiencias externas, entre otros que refuercen la imagen de la entidad como actor comprometido con la igualdad de género. • Incorporar acciones en redes sociales, comunicados de prensa y eventos públicos para alcanzar audiencias más amplias.
De transformación	• Implementar de forma integral la estrategia de comunicación externa para visibilizar el compromiso y las acciones de la entidad a favor de la igualdad de género. • Garantizar que la implementación sea sostenida, con seguimiento de impacto y retroalimentación de las audiencias. • Asegurar que los mensajes externos refuercen la coherencia institucional y contribuyan a posicionar la igualdad de género como parte central de la gestión pública.

Las recomendaciones presentadas en este apartado están dirigidas principalmente a las personas que ocupan cargos de liderazgo, coordinación y toma de decisiones dentro de las entidades, especialmente del nivel directivo.

Su compromiso y participación como voceras y voceros de la estrategia resultan fundamentales para posicionar el proceso, generar legitimidad institucional, movilizar a los equipos de trabajo y favorecer su apropiación e implementación en los distintos niveles de la organización.

DIMENSIÓN 2. **PAUTA 3**

Incorporar los enfoques en la producción y gestión documental institucional

La gestión documental con enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional – diferencial trasciende su función administrativa y archivística para configurarse como un **mecanismo de aprendizaje organizacional, innovación institucional y transformación cultural.**

Su incorporación permite fortalecer la calidad de la información institucional, garantizar el acceso equitativo a la información pública y asegurar que los documentos reflejen de manera adecuada las experiencias, aportes y trayectorias de las mujeres en sus diferencias y diversidad, contribuyendo así a la construcción de una memoria institucional más plural e inclusiva.

Esta pauta busca que las entidades integren, **de forma consciente y sistemática**, los enfoques en sus documentos institucionales: desde informes y reportes hasta lineamientos, políticas, planes y glosarios, promoviendo una gestión documental comprometida con la transformación cultural. Esto, aporta a la toma de decisiones basadas en evidencia, a la innovación institucional y a la transformación de prácticas que históricamente han invisibilizado las desigualdades de género.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Realizar un diagnóstico documental que incluya la revisión de actas, resoluciones, expedientes y bases de datos para detectar vacíos de información sobre la participación de las mujeres. Asimismo, la identificación de series o subseries documentales en las que no se registre la participación de mujeres en sus diferencias y diversidad, la revisión del lenguaje, los metadatos y las categorías de clasificación existentes, la identificación de dificultades técnicas o administrativas que

	impidan rastrear y recuperar información relacionada con la participación de las mujeres, las acciones realizadas por la entidad que las benefician y la identificación de registros que permitan identificar información desagregada sobre las necesidades de las personas de acuerdo con sus situaciones y condiciones diferenciales. • Incorporar los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial en al menos el 5% de los documentos, informes y reportes institucionales. • Actualizar el lineamiento de control documental incluyendo criterios para la igualdad de género y la no discriminación. • Actualizar el Glosario de Términos y Definiciones institucional incorporando conceptos clave de igualdad de género y derechos de las mujeres. • Elaborar al menos un documento de gestión (informe, política, plan estratégico) que integre explícitamente los enfoques.
De consolidación	• Asegurar que al menos un 10% de los documentos, informes, reportes y piezas de producción permanente incorporen los enfoques. • Ajustar y actualizar plantillas y formatos, de manera que los modelos de actas, oficios, resoluciones, formularios y comunicaciones reflejen el uso del lenguaje incluyente, libre de sexismo y discriminación y los instrumentos (físicos y digitales) de recolección de información interna y externa permitan capturar datos desagregados para un análisis interseccional.
De transformación	• Alcanzar al menos un 20% de documentos, informes y reportes institucionales con incorporación efectiva de los enfoques. • Sistematizar aprendizajes y buenas prácticas en la producción documental con igualdad de género. • Garantizar que todos los procesos de elaboración, revisión y aprobación de documentos incluyan un filtro de análisis con los enfoques. • Difundir internamente lineamientos claros para la producción documental con igualdad de género y lenguaje incluyente.

DIMENSIÓN 2. **PAUTA 4**

Producir, analizar y aplicar conocimiento con enfoques para orientar decisiones estratégicas

Esta pauta busca que las entidades generen, sistematicen y utilicen información reconociendo y analizando las desigualdades de género y las barreras que enfrentan las mujeres en sus diferencias y diversidad para el acceso a derechos y oportunidades, con el fin de orientar la toma de decisiones, de manera que estas sean estratégicas, justas, igualitarias, efectivas, transformadoras y respondan a las necesidades identificadas.

Implica que los datos cuantitativos y cualitativos recogidos por las entidades no se limiten a describir situaciones, sino que incorporen un análisis profundo que identifique causas, barreras y oportunidades para cerrar brechas de género. De esta forma, la información se convierte en un insumo vivo que guía a políticas, programas y acciones institucionales hacia la igualdad de género.

Estas acciones fortalecen la producción, análisis y uso del conocimiento como base para una gestión pública más justa, igualitaria y efectiva, así las entidades podrán tomar decisiones más pertinentes, cerrar brechas y generar transformaciones reales basadas en evidencia.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Crear o actualizar instrumentos de recolección de información, de manera que incluyan variables como sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica (urbano/rural), entre otras.

	• Incorporar en los instrumentos de recolección de información preguntas y categorías que permitan identificar desigualdades, necesidades y particularidades de mujeres y hombres en todas sus diferencias y diversidad. • Asegurar que la recolección de datos cumpla estándares éticos y de protección de la información.
De consolidación	• Elaborar diagnósticos, estudios e investigaciones sobre las brechas de género que enfrentan las mujeres para el acceso a derechos, bienes o servicios asociados a la misionalidad de la entidad. • Analizar la información obtenida mediante una organización, análisis e interpretación que permita visibilizar las necesidades de las mujeres en sus diferencias y diversidades, las barreras que enfrentan, las causas y los efectos de las situaciones identificadas en la igualdad y garantía plena de derechos. • Usar los resultados para orientar la formulación, ajuste o priorización de planes, programas y proyectos.
De transformación	• Implementar estrategias innovadoras asociadas a la producción, análisis y aplicación de conocimiento con enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial para orientar decisiones estratégicas y reducir las brechas de género identificadas. • Utilizar herramientas tecnológicas, metodologías participativas y alianzas estratégicas para transformar los hallazgos en acciones concretas. • Establecer entre las prioridades de los observatorios institucionales, la incorporación de los enfoques en la recopilación, organización, análisis, interpretación y difusión de información • Publicar de manera permanente en la página web de la entidad, cifras y datos que den cuenta de la situación de las mujeres frente al acceso a bienes y servicios ofertados por la entidad y el avance en el cierre de brechas y garantía de derechos de conformidad con la misionalidad de la entidad. • Crear laboratorios de innovación dirigidos a co-crear soluciones para la garantía de derechos humanos de las mujeres.



DIMENSIÓN 3

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN CON ENFOQUES

Las prioridades de una entidad están en su plan y en su presupuesto. Esta dimensión reúne cuatro pautas para que la igualdad de género quede escrita en ambos.

Planear es decidir **qué se hace, para quién y con cuántos recursos.** Cuando los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial entran en ese momento, la igualdad cuenta con metas, presupuesto y responsables desde el inicio.

Las pautas que se entregan a continuación cubren ese ciclo: incorporar los enfoques en la planeación institucional, monitorear su transversalización en la gestión, marcar los recursos en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG) y formular proyectos de inversión con los tres enfoques.

COMPONENTE

FORTALECIMIENTO
DE LA CULTURA INSTITUCIONAL



Dimensión 3.

Direccionamiento estratégico y planeación con enfoques



PAUTAS

1. 
   Incorporar los enfoques en la planeación institucional.

2. 
   Monitorear la transversalización de los enfoques en la gestión institucional.

3. 
   Realizar la marcación estratégica en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG).

4. 
   Formular proyectos de inversión con enfoques.

Incorporar los enfoques en la planeación institucional

Esta pauta busca que las entidades integren, desde la fase de planeación y alistamiento, **actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género** y a la garantía de los derechos humanos de las mujeres.

Incorporar estos enfoques en la planeación es asegurar que los objetivos, indicadores y recursos respondan a desigualdades reales, y que el impacto de las políticas, planes y proyectos sea medible y sostenible.

Esto implica **tomar decisiones estratégicas** que alineen la planeación institucional con el compromiso de Bogotá de construir una gestión pública inclusiva, equitativa y garante de los derechos humanos.

Estas acciones permiten a las entidades alinear sus objetivos, indicadores y recursos con la realidad de las desigualdades de género y con el compromiso distrital con los derechos humanos de las mujeres. Planear con estos enfoques no es un complemento, sino una decisión estratégica para transformar la gestión pública desde su base.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Incluir en algunos proyectos de inversión (prioritariamente los de mayor impacto en la ciudadanía) actividades e indicadores orientados al cierre de brechas de género y/o a la promoción y garantía de los derechos humanos de las mujeres.
De consolidación	• Incluir en todos los proyectos de inversión actividades e indicadores que respondan a las desigualdades identificadas, incorporando mecanismos de seguimiento que permitan evaluar el aporte de cada proyecto a la igualdad de género.

De transformación	• Incorporar de manera sistemática y obligatoria en todos los proyectos de inversión, planes y programas institucionales actividades e indicadores alineados con los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional–diferencial, asegurando que la planeación institucional sea plenamente inclusiva y medible en términos de impacto[7].

[7] Le invitamos a consultar el documento *Proyectos de inversión con enfoque de género - Guía de formulación* de la Secretaría Distrital de la Mujer. Disponible en: https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/doc-omeg/Guia%20enfoqe%20de%20genero%20proyectos%20de%20inversion%20-%2015%20sectores%20VF%201.pdf

Monitorear la transversalización de los enfoques en la gestión institucional

Esta pauta asegura que lo planificado con enfoques no se quede en el papel, sino que avance con decisiones y hechos. Se trata de generar o ajustar instrumentos de planeación que permitan monitorear, de forma continua, las acciones realizadas en el marco de la transversalización de los enfoques, evaluando sus avances y oportunidades de mejora.

Estas acciones impulsan el seguimiento continuo a los compromisos asumidos en la planeación. Monitorear no es solo medir: es asegurar que lo definido en el papel se implemente y genere transformaciones reales, con participación y análisis de impacto.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Elaborar un informe sobre el avance en la aplicación de la Resolución 2210 de 2021, por medio de la cual se adopta e implementa la metodología para incorporar los enfoques poblacional - diferencial y de género en los instrumentos de planeación del Distrito Capital, identificando cómo se incorporan los enfoques en los instrumentos de planeación.
De consolidación	• Ajustar los instrumentos de planeación para incluir indicadores y criterios de seguimiento que midan la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional – diferencial en proyectos de inversión, políticas y planes.
De transformación	• Implementar un sistema de monitoreo permanente que combine seguimiento técnico, participación ciudadana y análisis de impacto para garantizar que la transversalización se cumpla en la gestión institucional.

Realizar la marcación estratégica en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG)

Esta pauta busca que las entidades identifiquen, clasifiquen y marquen de manera precisa los recursos de inversión y funcionamiento que contribuyen al cierre de brechas de género y a la garantía de los derechos humanos de las mujeres.

El TPIEG es una herramienta estratégica para visibilizar el impacto real de la inversión pública en la igualdad de género.

Aplicarlo correctamente significa:

- Reconocer si la inversión tiene impacto directo (cuando la acción está dirigida explícitamente a mujeres o a cerrar brechas de género) o impacto indirecto (cuando, sin ser su objetivo central, contribuye a la igualdad de género).
- Marcar con base en las categorías y subcategorías definidas por el Distrito.
- Usar la información para tomar decisiones, ajustar planes y rendir cuentas con enfoque de género.
- Hacer de la marcación un ejercicio consciente y no mecánico, que vincule a las áreas técnicas, financieras y misionales de la entidad.

Estas acciones fortalecen la gestión presupuestal como herramienta para la igualdad de género. Marcar correctamente en el TPIEG[8] permite visibilizar el impacto de las inversiones, tomar decisiones informadas y rendir cuentas desde los enfoques. **Es un ejercicio técnico, político y ético**.

[8] Le invitamos a consultar los documentos oficiales del TPIEG del Distrito. Disponibles en https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/tpieg_guiadeusov2_catsubcat.pdf

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Realizar la marcación en el TPIEG en las plataformas SEGPLAN y BOGDATA para, al menos, los proyectos con impacto directo en la igualdad de género. • Realizar la marcación de los proyectos de inversión asociados a productos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas. • Asegurar que el personal técnico y financiero conozca las categorías y subcategorías oficiales.
De consolidación	• Ampliar la marcación para incluir proyectos con impacto indirecto, aplicando criterios claros para identificar cómo contribuyen al cierre de brechas. • Incorporar la revisión del TPIEG como parte del proceso de formulación y ajuste presupuestal.
De transformación	• Utilizar los resultados del TPIEG para orientar la planeación, priorizar recursos y fortalecer la rendición de cuentas. • Garantizar que el 100 % de los proyectos con impacto directo o indirecto en la igualdad estén correctamente marcados y que la información sea socializada dentro y fuera de la entidad.

Formular proyectos de inversión con enfoques

Esta pauta busca que las entidades diseñen y formulen proyectos de inversión que integren, desde su concepción, el **análisis de brechas de género, el reconocimiento de diversidades y la garantía de los derechos humanos de las mujeres**.

Implica asegurar que cada proyecto identifique problemáticas, proponga soluciones con metas claras y contemple la asignación de recursos técnicos, financieros, físicos y humanos que generen impactos reales en la igualdad de género.

Estas acciones guían a las entidades en la formulación de proyectos sensibles a las desigualdades. Desde el diagnóstico hasta la definición de metas, se propone **una inversión pública transformadora**, basada en datos, participación y la garantía efectiva de los derechos humanos.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Incluir en las fichas de formulación de proyectos de inversión el análisis de brechas de género y el enfoque poblacional-diferencial, considerando variables como pertenencia étnica, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, edad y roles de cuidado.
De consolidación	• Formular proyectos de inversión incorporando objetivos, metas, actividades e indicadores orientados al cierre de brechas de género, aplicando la Guía para la formulación de proyectos con enfoque de género y asegurando la asignación de recursos coherente con los resultados esperados.
De transformación	• Diseñar proyectos de inversión que, además de incorporar los enfoques, demuestren impactos diferenciados positivos para mujeres, hombres y personas no binarias, y que prioricen intervenciones innovadoras con potencial de ser replicadas en otras entidades o territorios.



DIMENSIÓN 4

SEGUIMIENTO
Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS
PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Lo que se mide se puede corregir, sostener y defender.
Esta dimensión reúne dos pautas para saber si las acciones de la entidad están dando resultados para las mujeres.

El seguimiento convierte los **compromisos en resultados verificables**. Permite saber qué funcionó, qué hay que ajustar y a quiénes están llegando los bienes y servicios de la entidad.

Las dos pautas se complementan. Una incorpora los enfoques en los procesos de seguimiento y evaluación institucional. La otra consulta directamente a las mujeres, en sus diferencias y diversidad, sobre su percepción y satisfacción frente a los servicios.

COMPONENTE

FORTALECIMIENTO
DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

Dimensión 4.

Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género



PAUTAS

1



Incorporar los enfoques en los procesos de seguimiento y evaluación institucional.

2



Medir la percepción y satisfacción de las mujeres, en sus diferencias y diversidad, frente a los servicios institucionales.

Incorporar los enfoques en los procesos de seguimiento y evaluación institucional

Esta pauta busca que las entidades integren, de manera sistemática, los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial en el monitoreo, seguimiento y evaluación de sus planes, programas y proyectos.

Esto incluye la **creación de indicadores sensibles al género**, el análisis de resultados y la elaboración de reportes claros, oportunos, con lenguaje incluyente y libre de sexismos. De esta manera, el seguimiento institucional trasciende la medición de avances generales para identificar brechas, visibilizar las diversidades y generar evidencia que oriente la toma de decisiones estratégicas, convirtiendo los indicadores y reportes en herramientas fundamentales para fortalecer la gestión pública y promover la garantía de los derechos de las mujeres.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad, con información desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, discapacidad, edad, pertenencia étnica y ubicación geográfica. Esto implica cumplir criterios de validez, fiabilidad, sensibilidad, comprensibilidad y accesibilidad. • Entregar oportunamente los reportes de la PPMyEG y PPASP, siguiendo los lineamientos, plataformas o formatos oficiales de la SDMujer, usando lenguaje incluyente y evitando siglas innecesarias.

De consolidación	• Elaborar un documento de análisis de resultados de la implementación de los indicadores sensibles al género, describiendo brechas y diferencias encontradas, así como el impacto de los roles y estructuras de poder en los resultados. • Asegurar que los reportes de la PPMyEG y la PPASP se presenten con datos completos y contextualizados, identificando avances y desafíos en la transversalización de los enfoques.
De transformación	• Socializar, a través de mecanismos de comunicación interna, los análisis de resultados de los indicadores sensibles al género, promoviendo el uso de estos hallazgos para la toma de decisiones estratégicas. • Implementar espacios de capacitación y acompañamiento para fortalecer el uso de los indicadores y reportes como herramientas de gestión para la igualdad de género, garantizando la participación de diferentes áreas de la entidad.

Medir la percepción y satisfacción de las mujeres, en sus diferencias y diversidad, frente a los servicios institucionales

Esta pauta busca que las entidades evalúen de manera sistemática la percepción y satisfacción de las mujeres en sus diferencias y diversidad, respecto a la calidad, pertinencia y accesibilidad a los servicios institucionales.

Se trata de generar información cualitativa y cuantitativa para mejorar y orientar la oferta institucional y contribuir desde la misionalidad de cada entidad a la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.

Estas acciones ponen la voz de las mujeres en el centro de la gestión. Al medir su percepción y satisfacción, permiten detectar barreras, experiencias de discriminación y oportunidades de mejora.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Diseñar un instrumento de encuesta para medir la percepción y satisfacción de las mujeres frente a los servicios institucionales, incluyendo variables como género, edad, orientación sexual, identidad de género, etnia, discapacidad, ubicación geográfica, rol de cuidado, y situación socioeconómica. • Incorporar preguntas específicas sobre accesibilidad, pertinencia y seguridad de los servicios, considerando experiencias de mujeres mayores, mujeres con discapacidad, mujeres transgénero, mujeres de comunidades étnicas, mujeres rurales, entre otras.

De consolidación	• Aplicar el instrumento a una muestra representativa de la población objetivo, garantizando la recolección de datos desagregados y el análisis diferenciado por grupos de mujeres. • Identificar patrones, brechas y posibles experiencias de discriminación que afecten la satisfacción con los servicios. • Documentar los hallazgos en un informe técnico que oriente decisiones estratégicas.
De transformación	• Socializar los resultados de la medición a través de mecanismos claros y accesibles (informes digitales, campañas informativas, boletines, foros ciudadanos, entre otros). • Establecer un sistema de retroalimentación continua que permita ajustar políticas, programas y servicios a partir de la voz y experiencia de las mujeres en sus diferencias y diversidad. • Implementar acciones de mejora concretas y monitorear su impacto en el tiempo.


FMFT

DIMENSIÓN 5

ARQUITECTURA INSTITUCIONAL
Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género necesita estructura para durar más que una administración o una voluntad individual.
Esta dimensión reúne seis pautas para darle ese soporte.

Los avances se sostienen cuando tienen instancias, normas, personas, alianzas y recursos que los respaldan. La arquitectura institucional es ese soporte: hace que el compromiso con la igualdad permanezca, aunque cambien los equipos o las prioridades.

Las pautas recorren cada una de esas piezas: los espacios de articulación interna, la normativa que da sostenibilidad a la transversalización, el talento humano dedicado a estos objetivos, las alianzas estratégicas, los recursos financieros y una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.

COMPONENTE

FORTALECIMIENTO
DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

Dimensión 5.

Arquitectura institucional y compromiso con la igualdad de género



PAUTAS

1. Consolidar espacios de articulación interna para la igualdad de género.
2. Establecer normativa que garantice la sostenibilidad de la transversalización del enfoque de género.
3. Contar con talento humano que favorezca el cumplimiento de los objetivos planteados por la entidad frente a la igualdad.
4. Establecer alianzas estratégicas para promover la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.
5. Asignar recursos financieros para el fortalecimiento institucional de la igualdad de género.
6. Fomentar una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.

Consolidar espacios de articulación interna para la igualdad de género

Las entidades deben fortalecer su arquitectura institucional creando e institucionalizando **espacios formales de articulación interna** dedicados al abordaje de asuntos relacionados con la incorporación de los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional–diferencial.

Estos espacios deben ser instancias de diálogo, coordinación y toma de decisiones que faciliten la implementación de políticas, programas y prácticas institucionales libres de discriminación y orientadas al cierre de brechas de género.

Es fundamental crear y fortalecer los espacios donde la entidad define, coordina y evalúa sus apuestas por la igualdad de género. Un espacio formal de articulación interna, con representación de todas las áreas o dependencias y la participación de personas tomadoras de decisiones como directivas, asegura que el cierre de brechas de género sea el horizonte de las acciones institucionales y misionales de cada entidad.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Constituir o adaptar un espacio formal de articulación interna para tratar asuntos asociados a la igualdad de género al interior de la entidad, tal como una Mesa de Género, o un Comité, o una Oficina específica para el tema. Así como tener un enlace y punto focal en cada dependencia de las entidades. • Garantizar que este espacio cuente con objetivos claros, reglamento básico de funcionamiento y representación de diferentes áreas.

	• Definir temáticas clave que se tratarán en este espacio como prevención y atención de discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias, compromisos con la garantía de derechos humanos de las mujeres, cumplimiento de los productos de PPMyEG y PPASP, planes de trabajo para la igualdad de género, destinación y marcación de recursos orientados al cierre de brechas de género y a la igualdad, etc.
De consolidación	• Establecer una agenda y frecuencia regular de reuniones del espacio de articulación, institucionalizándola como instancia interna de la entidad o sector. • Garantizar la participación de personal de diversas áreas y niveles jerárquicos. • Documentar y hacer seguimiento a los acuerdos y compromisos que surjan durante las reuniones.
De transformación	• Asegurar el cumplimiento de las sesiones y objetivos establecidos para la vigencia. • Asegurar la participación de cargos directivos en las reuniones del espacio, fortaleciendo el compromiso institucional con la igualdad de género o socializar los resultados de la instancia de articulación interna en los espacios de toma de decisiones existentes, como el Comité Directivo o las instancias del MIPG. • Institucionalizar la instancia mediante acto administrativo interno. • Integrar los resultados y recomendaciones de este espacio en los planes y procesos estratégicos de la entidad.

Establecer normativa que garantice la sostenibilidad de la transversalización del enfoque de género

Es importante que la voluntad y compromiso quede por escrito y se materialice en directrices que guían a la entidad hacia la igualdad. Por esto, se invita a la creación y aplicación de actos administrativos formales que establezcan obligaciones concretas, que reglamenten las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género y que guíen y le den sostenibilidad a la transversalización.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Identificar los asuntos asociados con la garantía de derechos humanos de las mujeres y el cierre de brechas de género que requieren normatividad interna para su institucionalización.
De consolidación	• Elaborar actos administrativos como Resoluciones y/o Circulares que reglamenten el cumplimiento de acciones dirigidas al cierre de brechas de género y la igualdad.
De transformación	• Emitir Resoluciones y Circulares que materialicen la voluntad de la entidad frente a la igualdad de género e incluyan la adopción de compromisos, objetivos, plan de acción, claridad de roles y responsabilidades frente a la implementación y seguimiento de acciones.

Contar con talento humano que favorezca el cumplimiento de los objetivos planteados por la entidad frente a la igualdad

Busca que las entidades cuenten con un talento humano que, desde sus diferentes roles y responsabilidades, contribuya de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales relacionados con la igualdad y la garantía de derechos. Para ello, resulta necesario fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias en materia de igualdad de género y no discriminación, de manera que los enfoques puedan incorporarse de forma transversal en la gestión institucional, en la toma de decisiones y en el desarrollo de las acciones misionales y administrativas.

En este sentido, no se trata únicamente de disponer de personal suficiente, sino de promover condiciones institucionales que permitan que quienes integran la entidad reconozcan y comprendan las desigualdades existentes, identifiquen posibles sesgos o barreras en el ejercicio de sus funciones y cuenten con herramientas para prevenir prácticas discriminatorias y contribuir a la transformación de aquellas situaciones que reproducen desigualdades.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Designar una persona enlace de género que cuente con experiencia y experticia en el tema.
De consolidación	• Designar en cada área o dependencia una persona enlace de género.

De transformación	• Garantizar presupuesto específico para la contratación de enlaces de género. • Crear y o actualizar en el manual de funciones roles y funciones dirigidas a la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial. • Otorgar reconocimientos públicos o incentivos no económicos para las dependencias o equipos que logren transformaciones destacadas en su gestión con enfoque de género.

Establecer alianzas estratégicas para promover la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en sus diferencias y diversidad

Esta pauta busca que las entidades fortalezcan su acción institucional mediante alianzas estratégicas que potencien la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos humanos de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Las alianzas deben construirse desde el diálogo, la corresponsabilidad y la búsqueda de soluciones conjuntas, sumando capacidades, recursos y experiencias de actores públicos, privados, comunitarios y de cooperación internacional.

Estas acciones impulsan la construcción de redes sólidas entre la entidad y actores estratégicos. Las alianzas con diversos sectores multiplican recursos, capacidades e ideas para eliminar violencias, cerrar brechas y abrir oportunidades reales para las mujeres.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Organizar mesas de trabajo con el Consejo Consultivo de Mujeres, las mujeres integrantes de los COLMYEG y con diversos grupos y organizaciones de mujeres para identificar retos, oportunidades y propuestas en materia de igualdad de género. • Garantizar convocatorias inclusivas y agendas claras para cada mesa. • Documentar y hacer seguimiento a las propuestas y acuerdos alcanzados, asegurando que se evalúe su impacto.

De consolidación	• Elaborar un mapa de actores estratégicos que identifique posibles aliados para la promoción de la igualdad de género y la garantía de derechos de las mujeres. • Incluir información sobre sus capacidades, recursos, experiencia previa y áreas de interés. • Analizar los posibles campos de trabajo conjunto y las sinergias que se pueden generar.
De transformación	• Formalizar y ejecutar alianzas con actores estratégicos (públicos, privados, ONG, comunitarios, cooperación internacional) para desarrollar acciones conjuntas en pro de la igualdad de género. • Implementar iniciativas colaborativas que promuevan la eliminación de violencias, el cierre de brechas, la igualdad salarial y el desarrollo profesional de las mujeres.

Asignar recursos financieros para el fortalecimiento institucional de la igualdad de género

Esta pauta busca garantizar que las entidades destinen y registren, de forma clara y estratégica, recursos financieros específicos para el fortalecimiento institucional para la igualdad de género.

Asignar estos recursos es una decisión política que asegura la viabilidad de las acciones de transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial, y permite medir el compromiso institucional con la igualdad de género.

Estas acciones garantizan que el compromiso institucional con la igualdad tenga respaldo presupuestal y trazabilidad, asegurando un fortalecimiento institucional dirigido a resultados concretos.

Esto considerando que, en la categoría de Fortalecimiento Institucional para la Igualdad de Género del Trazador Presupuestal para la Igualdad y Equidad de Género, se enmarcan **las acciones enfocadas hacia dentro y/o fuera de la entidad** que fortalecen las capacidades del talento humano, la adecuación institucional, la infraestructura física y tecnológica y la transformación de la cultura organizacional.

El fortalecimiento y adecuación institucional se debe traducir en una mejora en la prestación de los servicios de la entidad desde los enfoques.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Organizar mesas de trabajo con el Consejo Consultivo de Mujeres, las mujeres integrantes de los COLMYEG y con diversos grupos y organizaciones de mujeres para identificar retos, oportunidades y propuestas en materia de igualdad de género. • Garantizar convocatorias inclusivas y agendas claras para cada mesa.

	• Documentar y hacer seguimiento a las propuestas y acuerdos alcanzados, asegurando que se evalúe su impacto.
De consolidación	• Elaborar un mapa de actores estratégicos que identifique posibles aliados para la promoción de la igualdad de género y la garantía de derechos de las mujeres. • Incluir información sobre sus capacidades, recursos, experiencia previa y áreas de interés. • Analizar los posibles campos de trabajo conjunto y las sinergias que se pueden generar.
De transformación	• Formalizar y ejecutar alianzas con actores estratégicos (públicos, privados, ONG, comunitarios, cooperación internacional) para desarrollar acciones conjuntas en pro de la igualdad de género. • Implementar iniciativas colaborativas que promuevan la eliminación de violencias, el cierre de brechas, la igualdad salarial y el desarrollo profesional de las mujeres.

Fomentar una cultura institucional comprometida con la igualdad de género

Esta pauta busca que las entidades construyan una cultura organizacional que **reconozca y promueva de forma sostenida la igualdad de género,** integrando los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial en sus valores, prácticas y dinámicas internas.

En este sentido, implica transformar la manera en que se toman decisiones, se distribuyen responsabilidades, se reconocen logros y se convive en el entorno laboral. Además, que todas las personas del talento humano, de los diferentes niveles jerárquicos, comprendan, respalden y actúen en coherencia con los principios de la igualdad de género.

Conmemoraciones significativas, mecanismos de compromiso y formación permanente integran la igualdad de género en los **valores y prácticas diarias**, generando un entorno laboral libre de discriminación y orientado a la igualdad real.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos humanos de las mujeres en el marco de la PPMyEG. Estas actividades deben contribuir a visibilizar a las mujeres como sujetas de derechos y a reconocer su contribución a la construcción de la sociedad. Deben estar dirigidas a todo el talento humano, asegurando un enfoque incluyente y libre de estereotipos.

De consolidación	• Diseñar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de los enfoques y el logro de la igualdad de género. • Estos mecanismos pueden incluir convocatorias para participar en talleres, espacios de sensibilización y formación (públicos o privados) sobre igualdad salarial, corresponsabilidad en los cuidados, oportunidades de promoción y medidas contra la discriminación.
De transformación	• Incorporar la evaluación periódica de estas acciones y su impacto en la cultura institucional.



COMPONENTE
MISIONAL

La igualdad de género empieza en la forma en la que cada entidad trabaja, planea, comunica y evalúa.
Este componente presenta las pautas de cinco dimensiones para fortalecer esas capacidades y hacerlas sostenibles.



COMPONENTE
MISIONAL

La igualdad de género se comprueba en lo que cada entidad entrega. Este componente reúne seis pautas y ocho derechos para que la oferta institucional contribuya a cerrar brechas y a garantizar los derechos humanos de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

El Componente Misional **mira hacia afuera**: se ocupa de lo que cada entidad ofrece a las personas que habitan Bogotá D.C. y de la manera en la que esa oferta llega a las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Aquí la igualdad de género se concreta en los trámites, los canales de atención, la rendición de cuentas, los programas y los proyectos con los que la entidad cumple su misión.

Sus dos dimensiones tienen origen y organización distintos. La primera, *Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género*, está asociada a la ETEG y reúne seis pautas para que los bienes y servicios de la entidad sean accesibles, incluyentes y aporten al cierre de brechas.

La segunda, *Acciones afirmativas*, corresponde al PIOEG y se organiza según los ocho derechos priorizados en la PPMyEG: para cada uno se presentan las brechas que es necesario cerrar y ejemplos de medidas dirigidas directamente a las mujeres que enfrentan mayores obstáculos.

DIMENSIÓN 6

ACCIONES INSTITUCIONALES PARA LA GARANTÍA DE DERECHOS CON IGUALDAD DE GÉNERO

Los derechos también se garantizan cuando una mujer hace un trámite, solicita un servicio o presenta una queja. Esta dimensión reúne seis pautas para que la oferta de cada entidad responda a las necesidades de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Garantizar derechos exige **acciones concretas y sostenidas**. Implica integrar los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial en los programas y servicios que se ofrecen a quienes habitan Bogotá D.C., favorecer el **acceso igualitario y eliminar las barreras** que lo limitan. Cada intervención es una oportunidad para avanzar hacia la igualdad y fortalecer la ciudadanía plena de las mujeres.

Las pautas siguen el recorrido de la oferta institucional: los procesos y procedimientos que la producen, los trámites y canales por los que se accede a ella, la rendición de cuentas, la atención de las PQRS, la atención a la ciudadanía y las acciones dirigidas a los ocho derechos priorizados en la PPMyEG.

COMPONENTE
MISIONAL

Dimensión 6.

Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género



PAUTAS

1. Ajustar la implementación de procesos y procedimientos para que los productos, bienes y servicios de las entidades contribuyan a la garantía de derechos y a la igualdad.
2. Adecuar trámites, servicios y canales de atención con enfoques.
3. Realizar rendiciones de cuentas con enfoques.
4. Atender las PQRS con enfoques.
5. Garantizar una atención a la ciudadanía accesible, incluyente y libre de discriminación.
6. Realizar acciones dirigidas a la garantía de los derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020- 2030.

Ajustar la implementación de procesos y procedimientos institucionales para que los productos, bienes y servicios de las entidades contribuyan a la garantía de derechos y a la igualdad

Las entidades deben garantizar que las acciones desarrolladas en el marco de su misionalidad, sus procesos y procedimientos contribuyan a la garantía de los derechos humanos de las mujeres y respondan a sus necesidades desde los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional–diferencial.

Esto implica la revisión de procesos institucionales para asegurar que los productos, bienes y servicios que ofrece la entidad **contribuyan al cierre de brechas de género**, así como realizar ajustes para eliminar barreras, y realizar transformaciones para que toda la gestión responda a las necesidades reales de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Realizar un diagnóstico de las actividades desarrolladas por la entidad en el marco de la ejecución de sus procesos y procedimientos institucionales para identificar si estas contribuyen a la garantía de derechos de las mujeres. Esto incluye la identificación de acciones en el marco de procedimientos que puedan afectar de forma diferenciada a mujeres y hombres. • Actualizar documentos asociados a los procesos (políticas internas, formularios, guías de usuario, entre otros) para eliminar sesgos de género, estereotipos o exclusiones involuntarias.

De consolidación	• Actualizar procesos y procedimientos de la entidad incorporando acciones dirigidas a la transformación de desigualdades, barreras u obstáculos que enfrentan las mujeres respecto al acceso a servicios y bienes ofrecidos por la entidad.
De transformación	• Institucionalizar mecanismos permanentes de revisión y mejora de procesos y procedimientos con participación del talento humano y grupos de valor, asegurando que todos los productos y servicios respondan a las necesidades de las mujeres en sus diferencias y diversidad y contribuyan al cierre de brechas de género.

Adecuar trámites, servicios y canales de atención con enfoques

Las entidades deben promover el **acceso igualitario a bienes y servicios** y garantizar que estos respondan a los derechos humanos de las mujeres y a sus necesidades desde los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial.

Implica identificar y eliminar barreras que puedan limitar el acceso equitativo al servicio para las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Esta pauta busca que las entidades diseñen, actualicen y adecuen sus trámites, servicios y canales de atención (incluyendo plataformas digitales y manuales de atención) para garantizar que sean **accesibles, incluyentes y libres de estereotipos de género**, reconociendo las necesidades específicas de las mujeres en sus diferencias y diversidades.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Analizar barreras específicas que enfrentan las mujeres en sus diferencias y diversidad para acceder a la oferta de servicios (horarios, requisitos, ubicación, atención, considerando aspectos como: - ¿En qué medida las mujeres de los diferentes grupos poblacionales acceden a servicios/programas en comparación a hombres de los mismos grupos? - ¿Hay un uso distinto del servicio por parte de hombres y mujeres?

	- ¿Qué grupos de mujeres en sus diferencias y diversidad presentan mayores barreras para el acceso a derechos? - ¿Existen barreras específicas como horarios, requisitos, ubicación, atención, que afectan más a las mujeres y a cuáles grupos poblacionales pertenecen? • Incorporar los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional–diferencial en el o los manuales de atención a la ciudadanía de la entidad, asegurando políticas que prohíban cualquier tipo de discriminación, incluyan lenguaje claro, incluyente y no sexista, y contemplen las necesidades específicas de los diferentes grupos de valor (horarios, accesibilidad, movilidad, apoyos y ajustes razonables).
De consolidación	• Diseñar y aplicar encuestas ciudadanas de satisfacción para identificar barreras de acceso, conectividad y alfabetización digital, con preguntas inclusivas, sin sesgos y desagregadas por sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, rol de cuidado y ubicación geográfica urbana-rural. Estas encuestas deben evaluar también la accesibilidad física, técnica y cultural, garantizando la confidencialidad y seguridad de los datos.
De transformación	• Adecuar las plataformas digitales y canales de atención para garantizar acceso con lenguaje claro e incluyente, ayudas audiovisuales y recursos accesibles, eliminando estereotipos y términos excluyentes. • Crear recursos visuales y audiovisuales como videos, infografías y tutoriales que expliquen de manera clara y accesible los procesos y servicios, asegurando su pertinencia para mujeres en todas sus diferencias y diversidad.

Realizar rendiciones de cuentas con enfoques

Esta pauta busca que las entidades fortalezcan sus procesos de rendición de cuentas para que no solo informen sobre su gestión general, sino que visibilicen de manera clara y desagregada los avances, resultados y desafíos en la garantía de los derechos humanos de las mujeres y en el cierre de brechas de género.

Esto implica diseñar **mecanismos de convocatoria, participación y reporte que reconozcan las diferencias y diversidad de las mujeres**, y que integren de forma explícita los enfoques de género, de derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial en el contenido, la forma y la metodología de la rendición.

Estas acciones **fortalecen la transparencia y la participación** mediante ejercicios de rendición de cuentas que visibilizan los compromisos y avances en igualdad de género. Rendir cuentas desde los enfoques es una oportunidad para dialogar con las mujeres, evaluar lo logrado, reconocer lo pendiente y ajustar la ruta con justicia y claridad.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Crear o actualizar bases de datos de los grupos de valor, desagregadas por ciudadanas, colectivas y organizaciones sociales de mujeres, según la misionalidad de la entidad. Esto permite contar con información precisa para convocar de forma inclusiva y representativa, y hacer seguimiento a sus necesidades y participación. • Identificar si existen barreras que impidan el derecho de acceso a la información pública a mujeres de grupos específicos, como mujeres con discapacidad o mujeres de grupos étnicos, e implementar acciones para la mitigación o eliminación de dichas barreras.

De consolidación	• Realizar consultas ciudadanas dirigidas a grupos focales de mujeres para identificar intereses, necesidades y expectativas, considerando variables como edad, pertenencia étnica, ubicación (urbano/rural), orientación sexual, discapacidad y otras condiciones que generen desigualdad. Estas consultas deben garantizar la participación de mujeres que suelen estar subrepresentadas, como rurales, indígenas o con discapacidad • Generar medidas para convocar y garantizar la participación de mujeres en sus diferencias y diversidad, incluyendo la identificación y eliminación de barreras que pueden enfrentar las mujeres rurales, con discapacidad, cuidadoras, entre otras.
De transformación	• Realizar diálogos ciudadanos específicos para mujeres de los diferentes grupos poblacionales, pues es fundamental que sus necesidades y prioridades sean escuchadas y orienten las decisiones públicas[9]. • Incluir un capítulo específico sobre los avances de la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional–diferencial en el informe anual de rendición de cuentas, destacando acciones, resultados y retos en la implementación de PPMyEG y PPASP y otros compromisos de la entidad. Es fundamental analizar y evidenciar si las acciones institucionales han generado cambios positivos en las condiciones de vida de las mujeres que hacen parte de diferentes grupos poblacionales. • Para el espacio de interacción en vivo, se recomienda priorizar al menos una pregunta relacionada con los derechos, necesidades, intereses o aportes de las mujeres. Esto contribuye a visibilizar las acciones que adelanta la entidad para avanzar en la igualdad de género y la garantía de los derechos humanos de las mujeres.

[9] Le invitamos a consultar el documento *Rendir cuentas para la igualdad. Recomendaciones para fortalecer a rendición de cuentas en la gestión pública* de la Secretaría Distrital de la Mujer. Disponible en: https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/doc-brujula/rendir-cuentas-para-la-igualdad-Brujula.pdf

Atender PQRS con enfoques

Esta pauta busca que las entidades integren de manera sistemática los enfoques en todo el ciclo de atención de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS).

Esto implica caracterizar, registrar, analizar y dar respuesta a las PQRS reconociendo las diferencias y diversidad de las personas usuarias, garantizando que el proceso no reproduzca sesgos ni discriminación, y que sirva como insumo para mejorar los servicios y cerrar brechas de género.

Estas acciones promueven un sistema de PQRS que responde y transforma. Atender con enfoques significa registrar, analizar y actuar reconociendo las desigualdades, identificando patrones de exclusión y tomando medidas institucionales que mejoren el acceso, la calidad y la equidad en los servicios.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Realizar o actualizar caracterizaciones de las principales temáticas de las PQRS, desagregadas por variables como identidad de género, edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, condición de cuidadora, orientación sexual, ubicación geográfica (urbano/rural), lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado. Esto permitirá contar con datos completos para análisis con enfoque de género.

De consolidación	• Actualizar los formatos de registro y trámite de PQRS para incluir variables de identidad de género (hombres cis, hombres trans, mujeres cis, mujeres trans) e identidades por fuera del binario (personas no binarias y personas trans que no se reconocen en el binario). Esto asegura un registro inclusivo y representativo que visibilice todas las diversidades.
De transformación	• Elaborar o actualizar documentos, informes y reportes que sistematicen el análisis de las PQRS con enfoque de género, de derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial. Estos insumos deben orientar acciones de mejora institucional, optimizar servicios y responder de manera efectiva a las necesidades específicas de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Garantizar una atención a la ciudadanía accesible, incluyente y libre de discriminación

Esta pauta busca que la atención a la ciudadanía, tanto en sus canales presenciales como virtuales, sea accesible, inclusiva y libre de discriminación, respondiendo a las necesidades específicas de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Estas acciones aseguran que la atención a la ciudadanía sea realmente equitativa. Garantizar una atención incluyente no se limita al buen trato: exige adaptar horarios, espacios y recursos para responder a las condiciones de vida de las mujeres, haciendo visibles sus necesidades y eliminando barreras en el acceso a derechos.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Diseñar o implementar una estrategia de comunicación que visibilice claramente los puntos de atención a la ciudadanía, utilizando un lenguaje claro, accesible, incluyente y no sexista. Esta estrategia debe basarse en un análisis de audiencia que identifique las características y necesidades específicas de las mujeres en sus diferencias y diversidad. Debe incluir información clave como ubicación, horarios, servicios disponibles y requisitos para acceder.

De consolidación	• Diseñar o implementar una estrategia de comunicación que visibilice los puntos de atención a la ciudadanía e incluya horarios flexibles para facilitar el acceso de mujeres con diferentes responsabilidades, en especial las vinculadas al trabajo de cuidado. • Mantener el uso de lenguaje incluyente y no sexista.
De transformación	• Diseñar o implementar una estrategia de comunicación que visibilice los puntos de atención a la ciudadanía que cuenten con servicios preferenciales para mujeres, garantizando que esta información sea accesible y conocida. • Asegurar que estas medidas prioricen a quienes enfrentan mayores barreras, como mujeres rurales, indígenas, con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.

Realizar acciones dirigidas a la garantía de los derechos de las mujeres priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030

Las entidades distritales deben apostarle desde su misionalidad a la garantía plena de derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad, materializando en acciones sus planes, programas y proyectos.

Acciones orientadoras para la implementación

ACCIONES	¿QUÉ IMPLICA?
Iniciales	• Planear acciones desde la misionalidad de la entidad, dirigidas a la garantía de los derechos de las mujeres a: la paz y convivencia con equidad de género, a una vida libre de violencias, a la participación y representación con equidad, al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, a la salud plena, a la educación con equidad, a una cultura libre de sexismo, al ambiente sano, hábitat y vivienda digna.
De consolidación	• Implementar acciones desde la misionalidad de la entidad, dirigidas a la garantía de los derechos de las mujeres a: la paz y convivencia con equidad de género, a una vida libre de violencias, a la participación y representación con equidad, al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, a la salud plena, a la educación con equidad, a una cultura libre de sexismo, al ambiente sano, hábitat y vivienda digna.

De transformación	• Asegurar que la oferta de servicios de la entidad no simplemente se dirija a las mujeres incluyéndolas como como beneficiarias, sino que además mediante los servicios brindados por la entidad se contribuya al cierre de brechas de género. • Diseñar e implementar proyectos innovadores que ataquen las causas estructurales de la desigualdad.



DIMENSIÓN 7

IMPLEMENTACIÓN
ACCIONES AFIRMATIVAS
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO (PIOEG)

Esta dimensión presenta, para cada uno de los ocho derechos priorizados en la PPMyEG, las brechas por cerrar y ejemplos de acciones afirmativas.

Bogotá cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG), como producto del primer objetivo específico de la PPMyEG[10], es decir que es un compromiso de la Administración Distrital con una alta relevancia por el valor histórico que le concede el movimiento de mujeres en el Distrito Capital.

El PIOEG es un instrumento de planeación que permite orientar las acciones de la administración distrital para atender las necesidades, intereses y demandas de las mujeres a través de acciones afirmativas. La Segunda Conferencia Internacional de la Mujer, realizada en Copenhague en 1980, definió las acciones afirmativas como aquellas que reconocen la desigualdad y discriminación en materia de derechos de las mujeres, que requieren del establecimiento de medidas compensatorias que permitan a los grupos más vulnerados alcanzar la igualdad.

[10] Objetivo específico 1 de la PPMyEG: Transversalizar los enfoques de género, de derechos de las mujeres y diferencial en los procesos institucionales de las entidades, dentro de su gestión administrativa y cultura organizacional, así como en su labor misional en el marco de la planeación territorial, social, económica, presupuestal y ambiental de la ciudad rural y urbana.

Así, las acciones afirmativas se definen como medidas específicas, focalizadas y diferenciadas dirigidas a las mujeres que, sustentadas en la identificación de brechas de género, buscan remover las barreras estructurales derivadas de la discriminación, mediante la asignación preferente de recursos, oportunidades, servicios, protecciones o mecanismos de participación, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos y acelerar el logro de la igualdad sustantiva.

Estas medidas no constituyen privilegios ni violan el principio de igualdad; por el contrario, reconocen que la igualdad formal es insuficiente cuando existen barreras estructurales, patriarcales y sistémicas que impiden a las mujeres partir desde el mismo punto o acceder a las mismas oportunidades que los hombres.

Algunas de las características de una acción afirmativa son:

- **Dirigirse directa y expresamente a las mujeres**, a un grupo específico de mujeres que ha sido identificado con mayores desventajas en la garantía de sus derechos (ej.: mujeres rurales, campesinas, víctimas del conflicto armado, firmantes de paz, con discapacidad, recicladoras de oficio, mujeres mayores, etc.).
- **Basarse en una brecha de género** identificada mediante evidencia.
- **Establecer un trato diferenciado** o preferencial, no simplemente igualitario.
- **Eliminar o reducir una desigualdad estructural** que limita el ejercicio de sus derechos.
- **Generar un resultado medible en el cierre de brechas**, no equivale al número de mujeres participantes en la oferta institucional, ni tampoco a acciones de sensibilización o difusión de información.

La estructura y contenidos del PIOEG responden a la necesidad de complementar los compromisos del plan de acción de la PPMyEG, de acuerdo con las demandas de las mujeres y de las organizaciones sociales que participaron en el proceso de su actualización. Asimismo, convoca a la acción intersectorial para alcanzar la igualdad de oportunidades para las mujeres que habitan en el Distrito Capital. Se estructura a partir de los ocho (8) derechos priorizados en la PPMyEG, a saber:

1. Derecho a la paz y convivencia con equidad de género
2. Derecho a una vida libre de violencias
3. Derecho a la participación y representación con equidad
4. Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad
5. Derecho a la salud plena
6. Derecho a la educación con equidad
7. Derecho a una cultura libre de sexismo
8. Derecho al hábitat y vivienda digna

En cada uno de los derechos priorizados, el PIOEG[11] incluye su definición, objetivo, diagnóstico de brechas existentes por razón de género y propuesta de acciones afirmativas para superar desigualdades históricas y estructurales , con base en las cuales se realiza un proceso de concertación con las entidades distritales para implementar aquellas acciones afirmativas que sean concordantes con su misionalidad y planeación institucional en cada vigencia, como parte de sus planes de trabajo para la igualdad de género, en el marco de la implementación del mecanismo Sello En Igualdad.

[11] Le invitamos a consultar el documento del Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género del Distrito Capital (PIOEG) de la Secretaria Distrital de la Mujer. Disponible en https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/doc-omeg/PIOEG.pdf

Respecto a las acciones afirmativas del PIOEG que sean concertadas con cada entidad distrital, la SDMujer realiza asistencia y acompañamiento técnico permanente.

Inicia con una propuesta de acciones afirmativas para cada entidad, teniendo en cuenta su misionalidad y metas operativas; seguida por mesas de trabajo en las que se realiza la concertación y, posteriormente, la realización de mesas intersectoriales, documentos y conceptos técnicos a través de los cuales se brinda asistencia técnica para la implementación; finalmente, se realiza retroalimentación de los avances y resultados informados por las entidades al finalizar cada vigencia.

Por otra parte, siempre existe la posibilidad de que una entidad distrital formule e implemente otras acciones afirmativas que no estén incluidas en el PIOEG y que aporten de manera significativa al cierre de brechas de género. Para su formulación, implementación, seguimiento y evaluación, es imprescindible recordar que el propósito fundamental de una acción afirmativa con enfoque de género es corregir las desigualdades históricas y estructurales que discriminan a las mujeres, para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, lograr su participación equitativa en todos los ámbitos de la sociedad y garantizar su autonomía.

En términos generales, las acciones afirmativas pueden dirigirse a los siguientes objetivos:

Compensar. Resarcir los efectos de la discriminación histórica y acumulada.

Corregir. Eliminar barreras institucionales, culturales o socioeconómicas invisibles (como techos de cristal, sesgos de género o la división sexual del trabajo).

Equiparar: Asegurar que las mujeres tengan un acceso efectivo y equitativo a la distribución del poder, los recursos del Estado, la justicia y las decisiones políticas.

De acuerdo con su alcance y profundidad estructural, pueden ubicarse en los siguientes niveles:

Nivel inicial. Medidas de carácter asistencial, con cobertura limitada. Operan en la superficie del problema para abrir espacios básicos de visibilización, pero no alteran las dinámicas presupuestales o las estructuras de poder. Abren la puerta al reconocimiento institucional, pero si la estrategia se reduce a esto, las mujeres continúan sujetas a condiciones de desprotección o exclusión económica una vez finaliza la actividad.

Nivel de consolidación., Medidas que se institucionalizan formalmente dentro de los Planes de Desarrollo y programas sectoriales. Cuentan con asignación presupuestal recurrente y buscan dotar a las mujeres de capacidades técnicas y herramientas materiales para que puedan competir e incidir en igualdad de condiciones.

Nivel de transformación. Medidas de mayor impacto. Subvierten las reglas de juego tradicionales, modifican la asignación de recursos, transforman la cultura institucional de manera obligatoria y redistribuyen de raíz el poder. Permanecen activas hasta que la brecha estructural se cierra por completo.

A continuación, se presentan elementos clave para tener en cuenta para formular acciones afirmativas asociadas a cada uno de los derechos priorizados en la PPMyEG:

COMPONENTE
MISIONAL

Dimensión 7.

Acciones afirmativas (PIOEG)



DERECHOS

1. Derecho a la paz y la convivencia con equidad de género
2. Derecho a una vida libre de violencias
3. Derecho a la participación y representación con equidad
4. Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad
5. Derecho a la salud plena
6. Derecho a la educación con equidad
7. Derecho a una cultura libre de sexismo
8. Derecho al hábitat y vivienda digna

Derecho a la paz y la convivencia con equidad de género

El cierre de brechas de género en relación con este derecho implica erradicar las desigualdades estructurales y las barreras que impiden que las mujeres sean reconocidas como actoras políticas fundamentales en la resolución de conflictos y la construcción de paz. Para ello, entre otros aspectos, es fundamental:

Transformar la subordinación histórica

Garantizar que las mujeres afectadas por el conflicto armado, las lideresas sociales, defensoras de derechos humanos y firmantes de paz dejen de ser vistas únicamente como receptoras de ayuda y se consoliden como sujetas políticas con capacidad de decisión e incidencia vinculante en las agendas de construcción de paz.

Garantizar entornos seguros

Eliminar los factores de riesgo específicos que sufren las mujeres. Esto implica, por un lado, prevenir la revictimización, implementando el principio de acción sin daño en todas las intervenciones del Distrito. Y por otro, mitigar violencias específicas, tales como la violencia por prejuicio de género, la estigmatización de lideresas, mujeres víctimas del conflicto, firmantes de paz, en reincorporación y excombatientes y los factores de inseguridad en los entornos rurales y urbanos mediante medidas de protección con enfoque diferencial.

Impulsar la igualdad sustantiva

Asignar recursos económicos y técnicos específicos dirigidos a las mujeres, de forma que se avance, por ejemplo, en la inclusión productiva y la autonomía económica de las mujeres víctimas del conflicto armado y firmantes de paz para reducir su vulnerabilidad socioeconómica; en la institucionalización de cuotas de participación en instancias decisorias sobre temas de paz; o el fortalecimiento de sus capacidades técnicas en contratación estatal, control social y veeduría para que realicen seguimiento y control ciudadano a la inversión pública en temas de paz, víctimas y reconciliación.

Construir memoria histórica despatriarcalizada

Reconocer la experiencia y el relato del conflicto armado y la paz de las mujeres, de tal manera que sus aportes, saberes, resistencias y experiencias en las comunidades rurales y urbanas sean reconocidos e institucionalizados como pilares legítimos de la memoria colectiva de Bogotá y se resignifiquen estos hechos, para construir formas comunitarias no hegemónicas de resolución de conflictos, de reconciliación y de sanación de las memorias de dolor que deja la violencia en la vida de las mujeres, desde un abordaje diferencial.

A continuación, se presentan a modo de ejemplo, algunas acciones afirmativas que las entidades distritales pueden implementar para aportar a la garantía de este derecho, clasificadas según nivel de avance:

NIVEL	EJEMPLO DE ACCIÓN AFIRMATIVA
Iniciales	• Financiar eventos comunitarios, galardones o actos de reconocimiento simbólico de las lideresas defensoras de derechos humanos, mujeres víctimas del conflicto armado, firmantes de paz o en proceso de reincorporación* *Acciones independientes para cada grupo de mujeres mencionados.
De consolidación	• Implementar rutas específicas de formación avanzada y exclusiva para mujeres víctimas y firmantes de paz en temas de contratación estatal, control social y veedurías ciudadanas.
De transformación	• Implementar cláusulas obligatorias de paridad o cuotas reservadas con criterios de puntuación adicional exclusiva para asociaciones de mujeres víctimas, lideresas defensoras de derechos humanos o firmantes de paz en los procesos de contratación del Distrito Capital.

Derecho a una vida libre de violencias

Las brechas de género que se deben cerrar en este derecho se relacionan con las barreras estructurales, institucionales, sociales y culturales que impiden a las mujeres habitar espacios públicos y privados de forma segura, autónoma y sin temor. Para cerrar estas brechas es necesario, entre otros aspectos:

Garantizar la seguridad integral de las mujeres

Implementar estrategias efectivas y sostenidas que aseguren a las mujeres habitar entornos urbanos y rurales sin temor a la agresión, el acoso o el feminicidio, devolviendo las mujeres la plena soberanía sobre sus cuerpos, proyectos de vida y decisiones.

Garantizar el acceso oportuno a la justicia, la no revictimización y la erradicación de la impunidad

Implementar rutas de atención integral que garanticen la atención en salud, protección y justicia en un solo lugar, sin dilaciones y con enfoque de acción sin daño. Eliminar los prejuicios de género en el funcionariado público para evitar que las mujeres sean culpabilizadas al denunciar. Asegurar el cumplimiento efectivo de las medidas de protección y el acceso a servicios tales como las Casas Refugio. Asegurar la debida diligencia en la investigación, sanción y reparación efectiva de los delitos basados en género.

Transformar imaginarios y estereotipos culturales sexistas

Intervenir el origen de la violencia mediante estrategias de transformación cultural que apunten a eliminar imaginarios, actitudes y prácticas que normalizan, toleran o justifican la división sexual del trabajo, la discriminación y conductas de control, acoso o sumisión sobre los cuerpos y las vidas de las mujeres, así como a promover masculinidades corresponsables y no violentas.

Robustecer los servicios distritales de cuidado y protección

Consolidar y expandir la infraestructura social de cuidado y protección de Bogotá (tales como Casas de Igualdad de Oportunidades, Casas de Justicia, Casas Refugio, Manzanas del Cuidado, entre otras), asegurando que las mujeres víctimas de violencias cuenten con alternativas habitacionales, psicosociales, jurídicas y económicas reales que les permitan romper de manera sostenible los ciclos de violencia, evitando la dependencia económica o emocional del agresor.

Reconocer violencias diferenciales y emergentes

Reconocer que la violencia afecta de forma más severa a ciertas poblaciones debido a sus diferencias y diversidad. Tipificar, prevenir y atender integralmente nuevas modalidades de violencia, como la violencia digital. la violencia contra las mujeres en política y la violencia reproductiva.

A continuación, se presentan a modo de ejemplo, acciones afirmativas clasificadas en tres niveles de avance, que las entidades pueden implementar para avanzar en la garantía de este derecho:

NIVEL	EJEMPLO DE ACCIÓN AFIRMATIVA
Iniciales	• Entregar kits de emergencia (alimentos no perecederos, vestuario, elementos de higiene y cuidado para las mujeres y sus hijas e hijos) a mujeres víctimas de violencias o en riesgo de feminicidio que deben abandonar su hogar de manera intempestiva, antes de ingresar al sistema de Casas Refugio.
De consolidación	• Otorgar transferencias monetarias condicionadas o subsidios de subsistencia temporal para mujeres víctimas de violencias que deciden iniciar su proceso de denuncia, cubriendo necesidades básicas inmediatas.
De transformación	• Otorgar subsidios de vivienda nueva o asignación prioritaria de títulos de propiedad (formalización de predios) a mujeres sobrevivientes de violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio, rompiendo de raíz el arraigo espacial del agresor.

Derecho a la participación y representación con equidad

Cerrar brechas de género en el derecho a la participación y representación significa eliminar los obstáculos formales, informales, culturales e institucionales que impiden a las mujeres acceder, permanecer y decidir en condiciones de igualdad en todo tipo de escenarios clave de toma de decisión. Implica el reconocimiento de las identidades y diversidad de las mujeres, su capacidad de agencia, el fortalecimiento de sus organizaciones y su ciudadanía plena.

Para transitar de una participación puramente consultiva o numérica hacia una incidencia real, vinculante y con poder de decisión para las mujeres, es necesario avanzar, entre otros aspectos, en:

Garantizar paridad y alternancia en cargos de representación y toma de decisiones

Superar los techos de cristal que bloquean el ascenso de las mujeres a los puestos de máxima autoridad, lo que implica, implementar mecanismos de paridad (50/50) y alternancia de género en las listas electorales y asegurar que las mujeres ocupen cargos de dirección en el sector público y privado, en sectores estratégicos y no solo aquellos asociadas tradicionalmente al rol de cuidado.

Redistribuir los trabajos de cuidado y el tiempo

Superar la brecha estructural de tiempo que las mujeres tienen para dedicar a la militancia política, el liderazgo comunitario, el desarrollo profesional y la representación de sus intereses en escenarios e instancias de participación, como consecuencia de la desproporcionada carga de cuidados de trabajo no remunerados que deben asumir. Esta liberación de tiempo propio de las mujeres permite que puedan participar de manera efectiva e incidente en la esfera pública.

Erradicar la violencia contra las mujeres en la participación política

Garantizar entornos seguros para el liderazgo femenino. Es necesario identificar, prevenir, atender y sancionar las agresiones, el acoso, la difamación en medios digitales y la descalificación profesional que sufren las mujeres cuando deciden ejercer cargos de representación o liderazgo.

Fortalecer organizaciones de mujeres en su diversidad

Asesorar, apoyar técnica y financieramente y fortalecer las capacidades de liderazgo y gestión de colectivas, organizaciones sociales y redes de mujeres diversas (con pertenencia étnica, trans, jóvenes, rurales, con discapacidad, víctimas del conflicto, etc.), garantizando que sus agendas específicas incidan en sus territorios, en los planes de desarrollo y presupuestos participativos.

A continuación, se presentan a modo de ejemplo, acciones afirmativas clasificadas en tres niveles de avance, que las entidades pueden implementar para avanzar en la garantía de este derecho:

NIVEL	EJEMPLO DE ACCIÓN AFIRMATIVA
Iniciales	• Habilitar espacios de cuidado infantil temporales y seguros, atendidos por personal idóneo, dentro de las sedes de los escenarios institucionales o comunitarios durante los horarios en que sesionan las instancias donde participan las mujeres cuidadoras.
De consolidación	• Implementar escuelas de formación política avanzada, diplomados y programas certificados en finanzas públicas, contratación estatal, formulación de proyectos y veedurías ciudadanas dirigidos exclusivamente a colectivos de mujeres.
De transformación	• Institucionalizar un porcentaje mínimo e inamovible del presupuesto de inversión de las localidades dirigido exclusivamente a la agenda de derechos de las mujeres, blindando los recursos de la negociación política tradicional.

Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad

Para avanzar en el cierre de brechas de género relacionadas con este derecho, es necesario eliminar las barreras estructurales que segregan, precarizan y limitan la autonomía económica de las mujeres en el mercado laboral, así como también aquellas barreras que impiden a las mujeres obtener ingresos y recursos propios y decidir sobre su uso. De tal manera que se generen condiciones para superar situaciones de vulnerabilidad económica y social, dependencia y agudización de las violencias, especialmente la económica y patrimonial.

Cerrar estas brechas implica intervenir en aspectos tales como:

Superar la segregación laboral (horizontal y vertical)

Eliminar los estereotipos que sostienen la división sexual del trabajo; es decir, transformar aquellos sesgos culturales que dictan en qué sectores y puestos "deben" trabajar las mujeres. Esto se traduce en: a) romper paredes de cristal (segregación horizontal): fomentar la formación e inserción de las mujeres en sectores históricamente masculinizados y de alta remuneración, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las matemáticas, la construcción y el transporte; y b) romper techos de cristal (segregación vertical): promover el ascenso de las mujeres a cargos de alta gerencia, dirección y toma de decisiones tanto en el sector público como en el privado. También implica eliminar los estereotipos que asignan de forma casi exclusiva a las mujeres a los trabajos del cuidado y al ámbito reproductivo, y a los hombres, al ámbito productivo.

Garantizar equidad salarial y formalización laboral

Corregir las asimetrías financieras del mercado mediante la aplicación del principio de "igual salario por trabajo de igual valor", eliminando la brecha de ingresos entre hombres y mujeres por realizar las mismas funciones. Implica implementar incentivos para la formalización del empleo, protegiendo especialmente a las trabajadoras informales, las trabajadoras domésticas y las mujeres rurales, asegurando su afiliación al sistema de seguridad social y pensiones.

Promover la corresponsabilidad y redistribución del cuidado

Reconocer y corregir la principal barrera para que una mujer consiga y mantenga un empleo digno: la sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado (piso pegajoso). Cerrar la brecha laboral implica articular acciones con el Sistema Distrital de Cuidado para liberar tiempo propio de las mujeres, e implementar medidas institucionales y empresariales que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y social de las mujeres, tales como las licencias de maternidad / paternidad compartidas, horarios flexibles, teletrabajo, apoyo al cuidado infantil y la implementación de protocolos internos que reconozcan la carga de cuidado y promuevan la corresponsabilidad, entre otros.

Garantizar entornos laborales seguros y libres de violencias de género

Implementar protocolos de prevención, atención y sanción del acoso laboral y del acoso sexual laboral basados en género. Asimismo, eliminar la discriminación en los procesos de selección (como la exigencia de pruebas de embarazo o preguntas sobre la maternidad).

La siguiente tabla presenta algunos ejemplos de acciones afirmativas que las entidades pueden implementar para avanzar en la garantía de este derecho, según el nivel de avance:

NIVEL	EJEMPLO DE ACCIÓN AFIRMATIVA
Iniciales	• Flexibilizar requisitos de experiencia formal, eximiendo del requisito de experiencia laboral certificada a mujeres víctimas de violencia, mujeres jóvenes y cuidadoras con mayor vulnerabilidad socioeconómica en convocatorias de empleo público, validando en su lugar destrezas o trayectorias comunitarias.
De consolidación	• Implementar estrategias de formación técnica en sectores altamente masculinizados, a través de programas exclusivos y becados de formación para mujeres en áreas como conducción de transporte público masivo, construcción, energías renovables, analítica de datos y desarrollo de software.
De transformación	• Implementar cláusulas contractuales de cuotas de género obligatorias en los pliegos de condiciones de licitaciones públicas de sectores como infraestructura, hábitat y movilidad, de tal manera que los contratistas privados tengan la obligación de reservar un porcentaje mínimo (ej. 30%) de su nómina operativa e ingeniería para mujeres, priorizando a jefas de hogar, cuidadoras, víctimas, etc.

Derecho a la salud plena

Avanzar en el cierre de brechas de género en relación con este derecho implica eliminar las barreras de acceso, calidad y oportunidad que impiden a las mujeres gozar del más alto nivel de bienestar físico, mental y social a lo largo de toda su vida. Para lograrlo, es necesario transformar la comprensión de la salud, asumiendo que no se limita a la ausencia de enfermedad, así como transformar la atención en salud que históricamente ha sido androcéntrica (tomando el cuerpo, la experiencia y los intereses masculinos como el estándar universal) para consolidar un modelo que atienda las necesidades específicas, biológicas, mentales, emocionales y sociales de las mujeres en toda su diversidad.

En coherencia con la PPMyEG, cerrar estas brechas se traduce en actuar sobre aspectos tales como:

Garantizar los derechos sexuales y los derechos reproductivos

Asegurar la autonomía de las mujeres sobre sus propios cuerpos y la reproducción, eliminando barreras legales, administrativas o culturales. Esto implica garantizar la vivencia de una sexualidad libre de violencias y coacción; respetar las decisiones sobre la reproducción; brindar educación sexual integral e información clara y oportuna; garantizar el respeto por la diversidad de expresiones de género, identidades y orientaciones sexuales, de tal manera que éstas no sean motivo de discriminación, patologización o exclusión en los servicios de salud y en la sociedad; garantizar el acceso oportuno y seguro a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) bajo el marco legal vigente; proveer anticoncepción moderna, diversa y gratuita; brindar una atención materna digna y humanizada, erradicando por completo la violencia obstétrica en instituciones de salud.

Reconocer y transformar los sesgos de género en la atención en salud

Reconocer que históricamente los síntomas de las mujeres han sido minimizados o erróneamente diagnosticados como "problemas emocionales". Cerrar la brecha exige capacitar al personal de salud para identificar cómo las enfermedades (como las cardiovasculares o las autoinmunes) se manifiestan de forma diferenciada en los cuerpos femeninos, garantizando diagnósticos oportunos y tratamientos con base científica específica.

Implementar atención prioritaria en salud mental y su relación con el cuidado

Reconocer que existe una brecha crítica en salud mental que se traduce en que las mujeres presentan mayores índices de ansiedad y depresión debido a factores estructurales como la violencia basada en género y la sobrecarga del trabajo de cuidado no remunerado. Es necesario transitar a una atención en salud mental con enfoque de género, que reconozca que las construcciones sociales sobre lo que significa ser hombre o mujer influyen directamente en el bienestar psicológico y que se oriente a identificar y eliminar estereotipos, desigualdades de poder y discriminación que afectan el diagnóstico, el acceso a los servicios y el tratamiento oportuno, integral y de calidad para las mujeres. Para lo cual es necesario descentralizar la atención, articulándola con servicios que alivien la carga de cuidados para que las mujeres dispongan de tiempo para su propio bienestar y autocuidado.

Garantizar el acceso y atención integral en salud con enfoque diferencial y territorial

Reconocer que la brecha de salud es más profunda para las mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, trans, con discapacidad, migrantes o habitantes de calle. Cerrar la brecha significa adaptar las rutas y los servicios de salud a sus realidades lingüísticas, culturales y geográficas, llevando los servicios de atención integral directamente a los territorios y eliminando las barreras económicas, administrativas, geográficas y socioculturales.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de acciones afirmativas que las entidades pueden implementar para avanzar en la garantía de este derecho, según el nivel de avance:

NIVEL	EJEMPLO DE ACCIÓN AFIRMATIVA
Iniciales	• Proveer kits gratuitos de salud menstrual en entornos de mayor vulnerabilidad socioeconómica, dirigidos a mujeres privadas de la libertad o en habitabilidad de calle, mitigando la brecha de pobreza menstrual.
De consolidación	• Implementar unidades móviles de salud articuladas con el Sistema Distrital de Cuidado para ofrecer, en el mismo lugar y tiempo, atención integral (medicina general, psicología, odontología y asesoría en derechos reproductivos) a las mujeres cuidadoras, reduciendo su pobreza de tiempo.

De transformación	• Implementar un modelo distrital de parto respetado e intercultural a través de la aplicación de protocolos obligatorios (que sean objeto de inspección, vigilancia, control y sanción) en todas las salas de maternidad públicas y privadas de Bogotá para erradicar por completo la violencia obstétrica, integrando además de forma paritaria y remunerada los saberes de parteras tradicionales (afro e indígenas) en el sistema de salud rural y urbano. De tal forma que, a partir de la integración de la medicina occidental y tradicional, se garantice la atención del parto con pertinencia cultural, respetando las creencias, cosmovisiones y prácticas de sanación de las comunidades.

Derecho a la educación con equidad

El cierre de brechas de género en educación se dirige a eliminar las desigualdades, barreras y estereotipos estructurales que impiden a las mujeres acceder, permanecer, finalizar y desarrollarse plenamente en el sistema educativo. Así mismo, implica garantizar entornos educativos seguros, libres de estereotipos, discriminación y violencias hacia las mujeres.

La PPMyEG reconoce que las mujeres enfrentan desventajas históricas y estructurales diferenciadas; cerrar estas brechas implica acciones afirmativas para nivelar el terreno, que deben abordar, entre otros, los siguientes aspectos:

Superar la segregación en las áreas del conocimiento STEM

Aunque las mujeres tienen altas tasas de matrícula general, están subrepresentadas en las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. Cerrar la brecha implica diseñar incentivos para que las niñas y mujeres ingresen, permanezcan y finalicen su formación en estos campos tecnológicos de alta demanda y remuneración. Así como reconocer sus aportes en la innovación y gestión del conocimiento en estas áreas.

Transformar los currículos y consolidar modelos de coeducación

Modificar currículos, textos escolares y la formación docente para erradicar contenidos que normalizan roles de género tradicionales o subordinados. Eliminar materiales didácticos que refuercen roles tradicionales de género o que invisibilicen las contribuciones de las mujeres en la historia, la ciencia, las artes y, en general, en la gestión del conocimiento. Capacitar a directivas y docentes para evitar sesgos y estereotipos de género en la formación, tales como prestar más atención y motivar más a los varones en clases de matemáticas, evaluar con criterios diferenciados a las mujeres o reforzar expectativas tales como que las mujeres son mejores para las carreras que ofrecen cuidados, como educación o enfermería. Promover aulas seguras, libres de violencia de género, de acoso y de discriminación explícita o sutil hacia niñas y mujeres.

Incorporar el análisis interseccional y la diversidad

Reconocer que las brechas son más profundas para ciertos grupos. Equidad significa dar prioridad y adaptar la oferta educativa para mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, trans, víctimas del conflicto, firmantes de paz, mujeres mayores o en condición de discapacidad, quienes acumulan mayores barreras de acceso.

Eliminar barreras para el bajo rendimiento escolar y la deserción, y fomentar que niñas, adolescentes y mujeres accedan, permanezcan y finalicen los ciclos educativos

Evitar que factores como el embarazo adolescente, la violencia de género en los entornos educativos o la sobrecarga de trabajo de cuidado interrumpan su escolaridad.

Promover el liderazgo y la equidad en la educación

Promover que las estudiantes asuman puestos de representación y toma de decisiones en los consejos escolares, fomentando equidad en la gobernanza escolar. Garantizar que las mujeres que trabajan en investigación y docencia universitaria tengan acceso equitativo a presupuestos, publicaciones, cargos directivos y reconocimiento.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de acciones afirmativas que las entidades pueden implementar para avanzar en la garantía de este derecho, según el nivel de avance:

NIVEL	EJEMPLO DE ACCIÓN AFIRMATIVA
Iniciales	• Entregar kits de conectividad digital y tecnológica gratuitos a estudiantes mujeres de zonas rurales, mujeres mayores o de sectores populares, evitando la deserción escolar por brecha digital.
De consolidación	• Implementar estrategias de educación flexible y diferencial, diseñadas para mujeres con pertenencia étnica, migrantes, mayores, trans, con discapacidad o que ejercen ASP, integrando un componente psicosocial permanente y adaptando los ritmos de aprendizaje a sus realidades de vida.
De transformación	• Implementar infraestructura institucional de cuidado e inclusión universitaria, consolidando en las instituciones de educación superior públicas y privadas centros de cuidado de la primera infancia integrados y gratuitos para los hijos e hijas de las estudiantes, absorbiendo estructuralmente la carga del cuidado desde el sector educación.

Derecho a una cultura libre de sexismo

Avanzar hacia el cierre de brechas de género en el derecho a una cultura libre de sexismo significa transformar las estructuras que legitiman la desigualdad, desmontar los estereotipos, representaciones, lenguajes, imaginarios y prácticas que naturalizan la discriminación, subordinación y violencia contra las mujeres.

En este sentido, es necesario que las mujeres dejen de ser vistas en roles tradicionales o hipersexualizados, garantizando que sean reconocidas como sujetas activas de la vida cultural, artística, deportiva y patrimonial de Bogotá. También significa que las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso, permanencia, participación, visibilidad, remuneración, liderazgo y reconocimiento en estos campos y que los escenarios y prácticas culturales, artísticas, deportivas y patrimoniales estén libres de estereotipos, discriminación y violencias hacia ellas, convirtiéndose en espacios seguros, que promuevan su autonomía y desarrollo integral.

Para avanzar hacia la equidad de género en este derecho, es necesario actuar en estos aspectos, entre otros:

Transformar imaginarios y estereotipos culturales

Tales como que ciertas actividades, como el cuidado, pertenecen a las mujeres y otras, como el liderazgo, a los hombres. Implica implementar estrategias pedagógicas de transformación cultural para deconstruir prácticas que sostienen la división sexual del trabajo en la vida cotidiana y promover masculinidades corresponsables y la redistribución del trabajo del cuidado en los hogares.

Implementar la comunicación libre de sexismo y discriminación

Las brechas se perpetúan cuando los medios de comunicación y las instituciones usan un lenguaje que invisibiliza a las mujeres o difunde publicidad que las reduce a objetos de consumo. Se busca transformar la narrativa pública capacitando al funcionariado del Distrito Capital y a los medios para consolidar una comunicación libre de sexismo, a través de la cual se reconozca y valore a las mujeres en toda su diversidad.

Garantizar entornos culturales, recreativos, deportivos y espacios públicos seguros

Una brecha crítica es el miedo y la violencia que sufren las mujeres al habitar el espacio y el transporte público y al asistir a escenarios y eventos culturales o deportivos. Es indispensable implementar estrategias de sensibilización obligatorias y protocolos de prevención y atención de las violencias hacia las mujeres en estos espacios, logrando hitos de cultura libre de sexismo en escenarios culturales y deportivos de asistencia masiva.

Garantizar el acceso y reconocimiento en la cultura, el arte y el deporte

Reconocer que las mujeres artistas, gestoras culturales y deportistas reciben menor financiación, menor visibilidad en estímulos públicos y menores ingresos económicos que sus pares masculinos, es indispensable para iniciar una transformación. La equidad exige diseñar convocatorias con enfoque de género, cuotas de participación y presupuestos específicos para que las mujeres lideren y disfruten plenamente de la oferta cultural, artística, deportiva y patrimonial de Bogotá.

En los deportes, es necesario eliminar la disparidad económica histórica en salarios, patrocinios e incentivos entre ligas masculinas y femeninas y garantizar una cobertura mediática equitativa, evitando la sexualización o la minimización de los logros de las deportistas. En el arte y la cultura, se requiere investigar, rescatar y difundir las obras de creadoras del pasado que fueron invisibilizadas o atribuidas a hombres por la historia oficial.

En la siguiente tabla se presentan algunos ejemplos de acciones afirmativas que las entidades pueden implementar para avanzar en la garantía de este derecho, según el nivel de avance:

NIVEL	EJEMPLO DE ACCIÓN AFIRMATIVA
Iniciales	• Entregar subsidios de movilidad para gestoras, artistas y colectivos artísticos de mujeres rurales, para que trasladen sus obras, instrumentos o exposiciones a la zona urbana, y para que puedan asistir a actividades de su interés, cerrando la brecha de acceso territorial.
De consolidación	• Implementar protocolos obligatorios de prevención y atención de violencias basadas en género en grandes eventos, como los Festivales al Parque, que garanticen espacios seguros para las mujeres artistas, espectadoras y trabajadoras de estos eventos masivos; así como puntos violetas y actuación oportuna frente a casos de acoso o violencia contra las mujeres.

De transformación	• Implementar cláusula obligatoria de no discriminación y violencia simbólica en la contratación pública que prohíba el uso de recursos o escenarios públicos del Distrito para financiar obras, espectáculos o artistas cuya propuesta promueva o naturalice la violencia de género, el feminicidio o la discriminación explícita.

Derecho al hábitat y vivienda digna

Cerrar brechas de género en este derecho significa eliminar las barreras económicas, sociales, legales y de seguridad que impiden a las mujeres acceder a la propiedad, habitar territorios seguros y disfrutar del espacio público en condiciones de igualdad. También implica que la planeación territorial responda a las necesidades específicas de las mujeres en relación con el cuidado, la movilidad y la seguridad.

La PPMyEG reconoce que el hábitat no es solo un techo, sino el entorno donde las mujeres construyen sus vidas, sus relaciones, su autonomía y su comunidad. Abarca la seguridad jurídica de la tenencia, la habitabilidad, el acceso a servicios públicos, la erradicación de la segregación socioespacial y el rediseño del territorio para que el espacio público responda a la sostenibilidad de la vida y a la redistribución de los trabajos de cuidado Para avanzar en la garantía de este derecho, es necesario implementar acciones que se relacionen, entre otros, con los siguientes aspectos clave:

Garantizar la seguridad en la tenencia y acceso a la propiedad

Para esto, debemos reconocer que históricamente las mujeres enfrentan un menor acceso a la propiedad de la tierra y la vivienda debido a la brecha salarial, el empleo informal y la falta de historial crediticio. Cerrar la brecha significa diseñar subsidios de vivienda y créditos preferenciales exclusivos para mujeres, especialmente jefas de hogar, víctimas de violencia, cuidadoras, mujeres mayores y con discapacidad, así como implementar programas de educación e inclusión financiera. De otra parte, significa garantizar que las viviendas cuenten con servicios públicos básicos: agua potable, alcantarillado, luz, gas y conectividad, ya que la falta de estos servicios multiplica las horas que las mujeres dedican al trabajo de cuidado no remunerado.

Implementar los principios del urbanismo con enfoque de género, reconociendo que las ciudades suelen diseñarse pensando solo en trayectos lineales de trabajo-hogar

Las mujeres, en cambio, realizan trayectos poligonales, generalmente a pie o en transporte público, vinculados al trabajo de cuidado no remunerado. Reducir la brecha implica planificar los territorios bajo el concepto de ciudades cuidadoras, donde se garanticen entornos seguros, habitables y sostenibles, que tengan en cuenta:

- Proximidad de servicios: centros de salud, jardines infantiles, instituciones educativas y servicios básicos estén cerca de los hogares, para reducir los tiempos de desplazamiento de las mujeres, especialmente quienes habitan en las periferias.
- Diseño de espacios públicos con rutas peatonales iluminadas, paradas de transporte público visibles y erradicación de zonas muertas u oscuras para mitigar el riesgo de violencia sexual y acoso hacia las mujeres en el espacio público.
- Adaptación del transporte y la infraestructura a las características de la movilidad del cuidado que realizan las mujeres.

Garantizar espacios y transporte público seguros

Es clave reconocer que el miedo a la violencia sexual o al acoso restringe la libertad de las mujeres para habitar su entorno. Avanzar en el cierre de brechas implica recuperar entornos críticos, iluminar paraderos de transporte, mejorar la seguridad en el espacio público y diseñar calles transitables y sin barreras. Por otra parte, implica capacitar al personal que opera medios de transporte masivo e implementar protocolos obligatorios en el transporte público para prevenir y atender oportunamente las violencias hacia las mujeres.

Garantizar la participación incidente de las mujeres en las decisiones sobre el ordenamiento territorial

Esto implica asegurar que las experiencias y necesidades de las mujeres en su diversidad formen parte de las decisiones de planificación, diseño e intervención del territorio en sus dimensiones económica, social, cultural y ambiental.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de acciones afirmativas que las entidades pueden implementar, según su nivel de profundidad y poder transformador:

NIVEL	EJEMPLO DE ACCIÓN AFIRMATIVA
Iniciales	• Otorgar subsidios temporales de arrendamiento de emergencia y exentos de trámites bancarios para mujeres en alto riesgo de feminicidio o víctimas del conflicto armado en proceso de reasentamiento.
De consolidación	• Implementar programas de formalización de predios y regularización de barrios informales donde se exija la titulación de la propiedad a nombre exclusivo de la mujer o en copropiedad con prioridad de dominio para ella, garantizando su autonomía patrimonial y previniendo la desposesión.

De transformación	• Garantizar la reserva de suelo urbano para proyectos habitacionales de colectivos de mujeres, que implique la asignación directa de bancos de suelo no periféricos para el desarrollo de proyectos de vivienda colaborativa diseñados de forma participativa por y para cooperativas de mujeres, lideresas comunitarias, jefas de hogar y mujeres mayores, combatiendo la segregación socioespacial.



ACOMPAÑAMIENTO

SDMUJER

Los planes de trabajo se implementan mediante el acompañamiento técnico permanente de profesionales especializadas en género y derechos humanos de las mujeres de la SDMujer, quienes brindan asistencia técnica a los 15 sectores de la Administración Distrital para fortalecer la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional – diferencial en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de planes, programas, proyectos, políticas, estrategias e instrumentos de gestión institucional.



EQUIPO
POR LA IGUALDAD

El propósito del acompañamiento técnico es fortalecer las capacidades técnicas e institucionales de las entidades distritales para incorporar los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional – diferencial de manera transversal en su gestión.

En este sentido, lo que se busca es que las decisiones, acciones e intervenciones contribuyan a la garantía de los derechos humanos de las mujeres, la reducción de las brechas de género y el cumplimiento de los compromisos establecidos en la PPMyEG.

Para ello, la SDMujer desarrolla diversas estrategias de fortalecimiento institucional, entre las que se encuentran procesos de sensibilización y formación, mesas técnicas de trabajo, asesorías especializadas, elaboración de documentos técnicos y metodológicos, emisión de conceptos técnicos, revisión y retroalimentación de instrumentos de planeación, seguimiento y evaluación, así como orientación para la incorporación de los enfoques de derechos humanos de las mujeres y de género en políticas, planes, programas, proyectos, lineamientos, protocolos, indicadores, presupuestos y demás instrumentos de gestión pública.

Estas acciones se complementan con el seguimiento técnico continuo a los procesos de implementación, mediante espacios de retroalimentación y mejora que permiten fortalecer la capacidad institucional de las entidades y favorecer el cumplimiento de sus compromisos en materia de igualdad de género.

La SDMujer, de manera complementaria, realiza asistencia técnica permanente para la planeación, implementación, seguimiento y monitoreo de las acciones afirmativas, incluyendo:

Elaboración de una propuesta para cada entidad distrital teniendo en cuenta el resultado de su diagnóstico institucional, sus competencias y metas vigentes en Plan de Desarrollo Distrital.

Concertación del Plan de Trabajo para la Igualdad de Género, en el que se incluyen indicadores, metas, cronograma de ejecución y responsables de la implementación de acciones afirmativas.

Asesoría y acompañamiento técnico para la implementación de las acciones afirmativas concertadas, a través de mesas técnicas, elaboración de documentos y conceptos técnicos de orientación

Seguimiento, monitoreo y retroalimentación de avances cuantitativos y cualitativos, a través de instrumentos diseñados para que las entidades distritales consignen periódicamente la información asociada a la implementación de las acciones concertadas en el PIOEG, con el fin de determinar los logros alcanzados a través de la implementación de dichas acciones, las dificultades que se presentaron para el desarrollo de las mismas, así como las justificaciones reportadas sobre las acciones no cumplidas.

.



REFERENCIAS

Consejo Distrital de Política Económica y Social. Documento CONPES D.C 14 de 2020. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital 2020 - 2030

Decreto 643 de 2025. Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Mujeres. Secretaría Distrital de la Mujer (2025).

Secretaría Distrital de la Mujer (2024). Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG) del Distrito Capital.

BRÚJULA
para la igualdad

En Igualdad
Sello Distrital de Igualdad de Género

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE LA MUJER

BOGOTÁ