

BOGOTÁ, UNA CIUDAD PARA LAS MUJERES



Sistematización de las estrategias de transversalización y territorialización de los derechos de las mujeres en la Secretaría Distrital de la Mujer, Alcaldía Mayor de Bogotá 2020 – 2023

Sistematización de estrategias de transversalización y territorialización de los derechos de las mujeres en la Alcaldía de Bogotá 2020 – 2023

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida total ni parcialmente, ni registrada o transmitida por sistemas de recuperación de información, en ninguna forma y por ningún medio ya sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo y por escrito de ONU Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer.

Alcaldía Mayor de Bogotá

Claudia Nayibe López Hernández

Alcaldesa Mayor de Bogotá
2020 -2023

Diana Rodríguez Franco

Secretaria Distrital de la Mujer
2020 -2023

Lisa Cristina Gómez Camargo

Subsecretaria de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades
2020 -2023

Diana María Parra Romero

Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad
Enero 2020 - Mayo 2023

Angie Paola Mesa Rojas

Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad
Junio 2023 - Diciembre 2023

Laura Tami Leal

Subsecretaria de Gestión Corporativa
2020 -2023

Claudia Rincón Caicedo

Asesora de Comunicaciones
2020 -2023

©ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2023.

Bibiana Aido Almagro

Representante en Colombia

María Inés Salamanca Vidak

Representante Adjunta

Diana Espinosa Martínez

Oficial Nacional de Programa

Paola Andrea Gómez Puerta

Coordinadora de Proyectos en Gestión Pública con Enfoque de Género y Empoderamiento Político de las Mujeres

Tatiana Duplat Ayala

Sistematización de la experiencia y redacción de textos

Dirección editorial

Claudia Rincón Caicedo

Secretaría Distrital de la Mujer

Diseño y diagramación

Jennifer Rocha Murcia

Secretaría Distrital de la Mujer

Fotografías

Daniela Martínez Gallo

Juan Sebastián Florez Cevallos

Aura María Plata Márquez

Ana Lucía García Pineda

Edward Barragán Ortiz

Secretaría Distrital de la Mujer

Edición y publicación

Secretaría Distrital de la Mujer

ONU Mujeres

Contenido

Bogotá, una ciudad para las mujeres	5
1. Cuidar, una manera de ser y de actuar	7
2. Violencias y acceso a la justicia, la restitución de los derechos	14
3. Oportunidades para todas	24
a. Participación política	25
b. Casas de Igualdad de Oportunidades	29
c. Casa de Todas	33
d. Enfoque diferencial	37
e. Centros de Inclusión Digital	42
f. Emprendimiento y empleabilidad	46
4. Todas las mujeres, todos los sectores. Transversalización del enfoque.	52
a. Actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género	53
b. Transversalizar, tejer el enfoque en todos los sectores	58
c. En igualdad, el sello de Bogotá	63
d. Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género	68
5. Feminización de la gestión pública	72
a. Fortalecimiento del mecanismo institucional y rol en la administración	73
b. La Secretaría y su entorno: El Consejo Consultivo	78
6. Anexo de indicadores y resultados	83

Bogotá, una ciudad para las mujeres

En los últimos cuatro años, Bogotá se convirtió en un mejor lugar para ser mujer. El enfoque de género fue eje articulador de las políticas públicas y se materializó, de manera transversal, a través del plan distrital de desarrollo 2020 – 2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI. Bajo el liderazgo de la alcaldesa Claudia López Hernández, la administración distrital aprendió a ver la ciudad con esta perspectiva y su mirada se extendió a futuro en el plan de ordenamiento territorial: Bogotá Reverdece 2022-2035. Nuestra tarea, en la Secretaría Distrital de la Mujer, fue hacerlo posible.

El Sistema Distrital de Cuidado, nuestro legado más innovador, expresa esta apuesta por la transversalización y la territorialización del enfoque de género y agrega el énfasis en las mujeres cuidadoras. De igual manera, la estrategia de atención a las violencias contra las mujeres permite observar, en la práctica, cómo el enfoque puede atravesar el quehacer de distintas entidades y de distintos sectores, tanto del ámbito nacional como distrital y local, y cómo es posible diseñar servicios a la medida de las necesidades de las mujeres. Con la implementación de servicios guiados por valores y basados en datos sobre la situación de las mujeres, fortalecimos lo que había y creamos una mayor oferta, en más lugares y en más horarios. En torno a esta forma de gestionar lo público, de aprovechar la infraestructura y de brindar servicios diferenciados que propusimos, la administración distrital hizo de Bogotá una ciudad más democrática, equitativa e igualitaria, en los últimos cuatro años.

Estas dos iniciativas, sumadas a las estrategias para brindar acceso a las oportunidades, para transversalizar el enfoque en los 15 sectores distritales, para fortalecer la gestión institucional y para promover la participación incidente de las mujeres confirman que en esta manera de entender las relaciones entre los géneros, anida la posibilidad de una vida mejor para todas las personas. Con la implementación de estos programas, además de saldar una deuda histórica con las mujeres, hemos demostrado que al ordenar el territorio y al implementar las políticas públicas, de manera intersectorial y con enfoque diferencial, es posible poner en el centro el cuidado propio, el de las otras personas y de las otras formas de vida. Tejer los hilos de la ética del cuidado entre los mecanismos de la gestión pública ha sido, tal vez, el aporte más significativo de la mirada feminista a la suscripción de un nuevo contrato social y ambiental, para la Bogotá del siglo XXI.

Como trasfondo y eje conductor de las acciones implementadas, se encuentra el mecanismo que sustenta la toma de decisiones. Todo en la Secretaría Distrital de la Mujer lo hacemos a partir del diálogo y la escucha activa; bien sea en conversación con las usuarias de los servicios, los Consejos Locales de Mujer y Equidad de Género, el Consejo Consultivo de Mujeres o con las otras instancias de participación de las ciudadanas. Todo lo hemos hecho juntas y responde a las demandas de este movimiento social que ya acumula décadas de trabajo a favor de los derechos de las mujeres en Bogotá. Durante estos cuatro años hemos construido sobre lo construido. Cada acción ha recogido y ampliado el conocimiento de 20 años alrededor de la implementación de políticas como el Plan de Igualdad de Oportunidades 2004-2016 y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, en vigencia desde el 2013, actualizada entre los años 2019 y 2020, y extendida hasta el 2030. La participación de las mujeres en el diseño e implementación de las estrategias es lo que nos ha permitido tomarle el pulso a los distintos territorios de Bogotá y garantizar la pertinencia de las acciones emprendidas.

Esta perspectiva de las ciudadanas ha sido enriquecida, además, con la información y la evidencia recopilada durante años por la Secretaría. El Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá – OMEG ha sido piedra angular en la toma de decisiones informadas y cualificadas. Los datos que recopila, así como las investigaciones y los análisis que produce han permitido profundizar en el conocimiento sobre la situación de las mujeres en los distintos territorios de Bogotá. Que, tanto la Secretaría como las otras entidades del Distrito, produzcan información cada vez más desagregada y detallada ha permitido afinar la mirada y actuar con mayor precisión; sobre todo en aquellos ámbitos donde se entrecruzan distintos factores de vulnerabilidad. Hacer plenamente visibles a las mujeres, con su diversidad y sus diferencias, en los indicadores, las estadísticas y los datos es una tarea aun en curso que debe ser sostenida y ampliada a futuro; de ello depende, en gran medida la eficacia de las estrategias conducentes al cierre de brechas sociales, económicas y culturales.

Este libro da cuenta de cómo logramos una ciudad con perspectiva de mujer. Relata lo qué hicimos en estos cuatro años y, sobretodo, cómo lo hicimos. Está concebido como herramienta de consulta y permite tener un panorama completo de cada tema, de manera rápida y concisa. Cada sección cuenta con la misma estructura, parte de los aprendizajes derivados de la experiencia, resalta el poder transformador de cada estrategia, lo que le costaría a la ciudad no contar con ese logro y cuál es su importancia; luego, describe la situación encontrada en enero de 2020 y lo que hicimos; y finalmente desemboca en lo que recomendamos hacer a futuro.

Esta es la bitácora de un viaje que ha sido enriquecedor desde todo punto de vista. Después de cuatro años, una pandemia, un Sistema Distrital del Cuidado y un nuevo Plan de Ordenamiento Territorial, Bogotá cuenta con más herramientas que nunca para cerrar las brechas de género y atender las violencias contra las mujeres. Esta también es una carta de navegación para quienes nos releven en esta misión. Los avances son enormes, pero los retos son aún mayores; de allí que sea tan importante aferrarse al conocimiento acumulado y a los logros conquistados. Hoy más que nunca estamos convencidas, una Bogotá con perspectiva de mujer, es una mejor ciudad para todas las personas.

Diana Rodríguez Franco
Secretaria Distrital de la Mujer

Cuidar,
una manera
de ser y
de actuar

01

Lo que aprendimos

Al poner en funcionamiento el Sistema Distrital de Cuidado aprendimos que, en la gestión pública, siempre vale la pena insistir e innovar. Este sistema cuida a las personas que dedican por entero su tiempo a cuidar a los demás. En la mayoría de los casos se trata de mujeres que dejan de lado sus necesidades y postergan sus propios proyectos de vida por cuidar a niños y niñas, y a personas mayores o con discapacidad; y por lavar, cocinar, limpiar y planchar. Son mujeres cuidadoras que han recibido pocos cuidados en su vida. A ellas les brindamos tiempo y servicios, de eso se trata esta iniciativa.

Bajo el liderazgo de la alcaldesa Claudia López Hernández, el Sistema Distrital del Cuidado ha sido la principal apuesta de innovación social de la administración distrital. Desde la Secretaría Distrital de la Mujer coordinamos este sistema que articula a la Secretaría General del Distrito y a las secretarías de Gobierno, Planeación, Desarrollo Económico, Educación, Salud, Integración Social; Cultura, Recreación y Deporte; Ambiente, Movilidad y Habitat,





otras. Nunca antes había sido tan evidente la transversalización del enfoque de género en Bogotá. El gran aprendizaje consistió en trabajar juntos y convertir la ética del cuidado en acciones institucionales palpables. Entendimos que debíamos construir mecanismos flexibles de operación. Así, encontramos los caminos jurídicos y administrativos para conciliar los distintos propósitos, ritmos de ejecución, metas y estilos de gestión en torno a la causa de aliviar la carga de trabajo de las mujeres cuidadoras. Demostramos que si logramos hacer una administración que tenga en cuenta a las mujeres, su vida se va a transformar para siempre.

El Sistema Distrital de Cuidado articula programas y servicios, existentes y nuevos, para atender las demandas de cuidado de manera corresponsable entre el Distrito, la Nación, el sector privado, las comunidades y los hogares. Opera a través de las Manzanas del Cuidado, áreas acotadas que concentran los servicios de formación, bienestar y generación de ingresos para las mujeres y, al tiempo, los servicios para quienes requieren de cuidado como sus hijos, nietos o abuelos, hombres o mujeres. Bajo el criterio de proximidad, los servicios se encuentran reunidos en un mismo lugar y cerca a las usuarias, de tal forma que estas puedan acceder caminando en menos de 20 minutos. La concentración de la oferta institucional, además, permite implementar el principio de simultaneidad, eje estructurador y corazón del sistema. En las Manzanas las cuidadoras pueden estudiar, descansar, ejercitarse y divertirse; mientras, las niñas y los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad que tienen bajo su cuidado, disfrutan servicios que promueven su autonomía y desarrollan sus capacidades. La gran innovación de las Manzanas del Cuidado, reside allí, en su forma de funcionar: mientras les ofrecemos servicios a las mujeres, cuidamos a quienes ellas cuidan, para que así tengan tiempo y sobrepasen la barrera constante que les impide el acceso a los servicios y el ejercicio pleno de sus derechos.

De las Manzanas, bajo el mismo enfoque de funcionamiento, se desprenden otras modalidades de atención: los Buses del Cuidado, la Estrategia de Atención en Casa y las unidades operativas complementarias; todas ellas buscan aproximar los servicios a las mujeres y a quienes ellas cuidan. Los Buses del Cuidado son la versión móvil de las Manzanas del Cuidado; vehículos totalmente equipados para llevar servicios gratuitos de formación, bienestar y cuidado a las zonas rurales y urbanas más alejadas en Bogotá. En estos buses, las mujeres se montan a estudiar, a desarrollar habilidades digitales, a terminar el bachillerato, o a recibir atención jurídica o psicológica; mientras al lado, en unas carpas inflables, los niños y las niñas, o las personas mayores y con discapacidad que tienen bajo su cuidado, disfrutan de otros servicios. La Estrategia de Atención en Casa, por su parte, va hasta los hogares y lleva los servicios a quienes no pueden desplazarse; y las otras unidades operativas, como los jardines infantiles, complementan la atención de las Manzanas.



El poder transformador

La prestación articulada de servicios, diseñados a la medida de la necesidad de las mujeres, en un mismo lugar, hace toda la diferencia en el impacto transformador. Al ser relevadas en sus labores de cuidado y tener los servicios al alcance de la mano, sin necesidad de desplazarse, las mujeres pueden sacar el mayor provecho de la oferta institucional. **El Sistema Distrital del Cuidado ha permitido que las mujeres recuperen mucho de lo que habían dejado de lado por estar cuidando a otros.** Que una mujer pueda ir al chequeo médico, recibir asesoría legal, aprender a nadar o terminar el bachillerato; mientras un equipo especializado atiende a su hijo, y en la lavandería se encargan de arreglar la ropa de toda la familia, hace que todo cambie. Liberar el tiempo de las cuidadoras ha permitido que reanuden sus proyectos de vida; ahí está la clave de todo. El Sistema alivia la carga de las ocupaciones de cuidado y así brinda tiempo a las mujeres para que puedan atenderse a sí mismas; esto ha transformado por entero su presente y su perspectiva de futuro.

El costo de no contar con este logro

Sin el Sistema Distrital de Cuidado, las mujeres seguirán condenadas a postergar la atención de sus necesidades más urgentes y a renunciar a sus proyectos de vida. El tiempo es el recurso más valioso en la vida de una persona. Subsumidas en una enorme pobreza de tiempo, como lo están las mujeres cuidadoras, permanecerán en una situación de extrema vulnerabilidad física, económica y emocional. Sin tiempo no hay opciones; es imposible atender la salud, asistir a procesos de formación y adquirir herramientas para generar ingresos; no hay manera de divertirse y la vida se vuelve precaria. La historia de tantas madres, abuelas o hermanas que tuvieron que abandonar el bachillerato, o renunciar al trabajo por cuidar a alguien, no puede volver a repetirse. El costo de no contar con un sistema de cuidado, en este caso, se mide en vidas y generaciones perdidas.

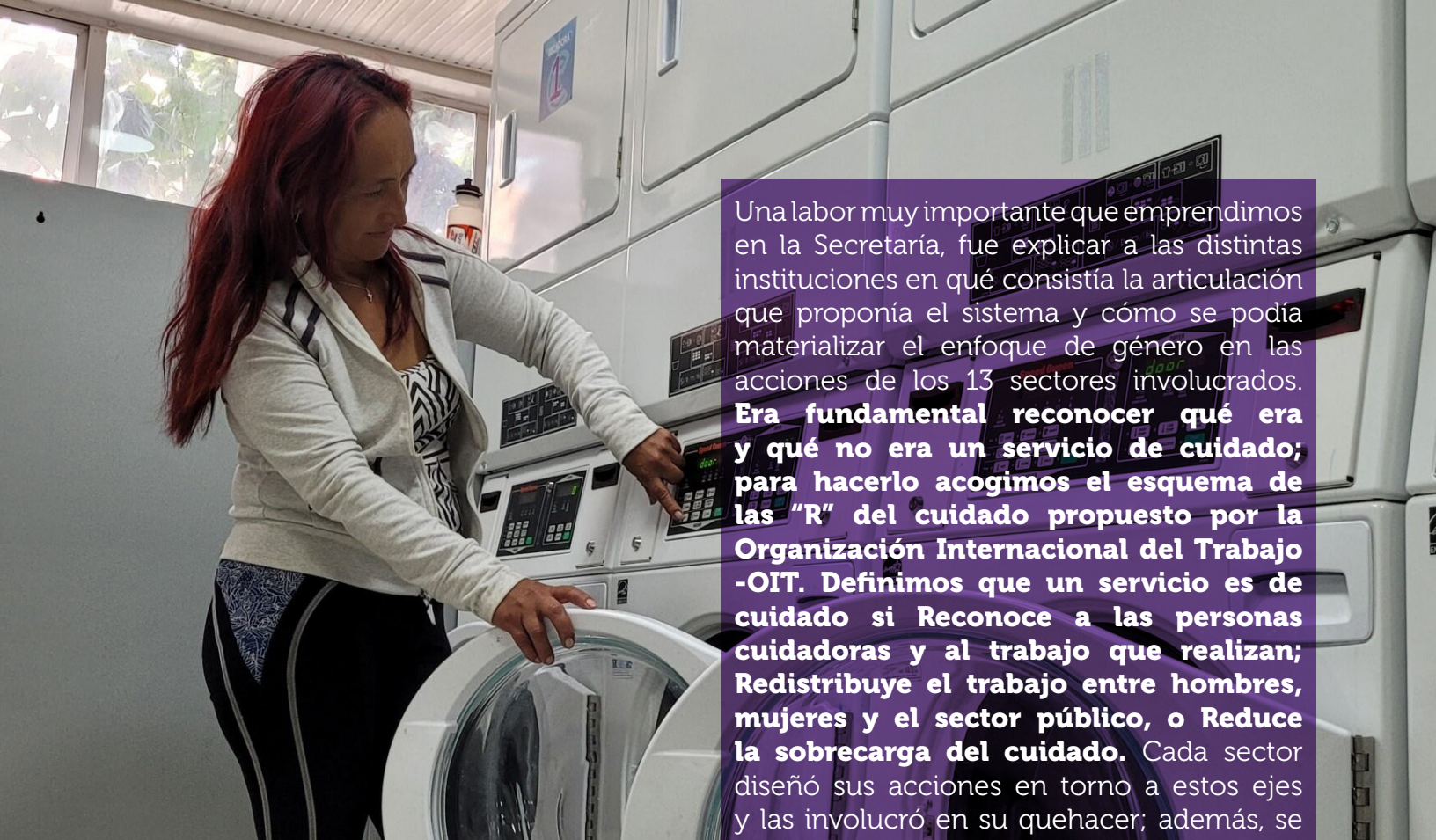
¿Por qué es importante este capítulo?

Hacer visibles los logros del Sistema Distrital del Cuidado es reconocer la lucha histórica de las mujeres en Bogotá. Su oferta de servicios, y su enfoque integral de operación, da respuesta a las reivindicaciones del movimiento social que pedía reconocer, reducir y redistribuir el cuidado. Hasta antes del Sistema Distrital de Cuidado, las soluciones que se planteaban a estas demandas eran limitadas, aisladas y puntuales; diseñar una solución integral que articulara la infraestructura y la prestación de servicios de distintos sectores, fue nuestra tarea. Esta es una manera de operar que nunca se había puesto a prueba, ni en Bogotá, ni en el país, y constituye un hito en la gestión pública.

Este sistema llevó a la práctica una nueva manera de pensar y administrar la ciudad al situar en el centro a las mujeres. El cuidado, en tanto forma innovadora de concebir la planeación, fue incluido en el Plan de Ordenamiento Territorial – POT “Bogotá Reverdece”, como uno de sus cuatro pilares. Ya no solo se piensa en la quebrada, en el páramo y en el Metro, de manera aislada; se piensa en para quién es la ciudad y cuáles son las necesidades de las personas; se piensa en la proximidad, en cómo hacer para que los servicios estén próximos entre ellos y cerca a la gente. Si la ciudad se ordena en torno al cuidado, por ejemplo, el colegio queda cerca al puesto de salud, a la Manzana del Cuidado y a los servicios básicos del Distrito. Esta iniciativa de innovación social transforma la planeación y la gestión pública, y las hace más pertinentes; por eso es importante volverla visible.

Lo que encontramos

Partimos por reconocer las demandas de las organizaciones nacionales y territoriales de mujeres, las propuestas de las economistas feministas y de los movimientos en la academia. **El movimiento social había desarrollado el concepto del cuidado, contábamos con mucha literatura, teníamos datos que caracterizaban la problemática, la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo -ENUT y la calculadora que permite medir el tiempo que invierten las mujeres en estas labores, pero en la práctica no encontramos experiencias previas de sistemas de cuidado en Colombia ni en otras ciudades de América Latina.** Había algunos visos asociados a la economía del cuidado, en el marco del derecho al trabajo, que buscaban reconocer el trabajo no remunerado; pero no había un abordaje integral como el que logramos implementar con este sistema. También encontramos que Bogotá contaba con una buena infraestructura para prestar servicios sociales, construida y acumulada en varias administraciones, y vimos allí la oportunidad de materializar el enfoque de género y de articular la oferta en torno a la idea de cuidado.



Una labor muy importante que emprendimos en la Secretaría, fue explicar a las distintas instituciones en qué consistía la articulación que proponía el sistema y cómo se podía materializar el enfoque de género en las acciones de los 13 sectores involucrados. **Era fundamental reconocer qué era y qué no era un servicio de cuidado; para hacerlo acogimos el esquema de las "R" del cuidado propuesto por la Organización Internacional del Trabajo -OIT. Definimos que un servicio es de cuidado si Reconoce a las personas cuidadoras y al trabajo que realizan; Redistribuye el trabajo entre hombres, mujeres y el sector público, o Reduce la sobrecarga del cuidado.** Cada sector diseñó sus acciones en torno a estos ejes y las involucró en su quehacer; además, se diseñaron estrategias de trabajo conjunto, interinstitucionales, y muchas de ellas se materializaron en las prestaciones de servicios articulados en las Manzanas de Cuidado, en los Buses de Cuidado y en las mismas casas de las usuarias. Con las partes alineadas, el Sistema Distrital de Cuidado fue aprobado de manera unánime en el Plan De Desarrollo Distrital 2020-2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI. La inclusión del sistema en el plan implicó la distribución de metas y la destinación de recursos por sectores, todos aportaron y así todos se hicieron responsables.

Lo que hicimos

Empezamos por hacer un inventario de la infraestructura y una caracterización de la población que íbamos a focalizar; esto con el apoyo de la CEPAL, la Comisión Económica para América Latina de las Naciones Unidas. Mientras construíamos los lineamientos, fuimos desarrollando la idea de las Manzanas del Cuidado. Se trataba de articular la oferta de servicios, existentes y nuevos; y de aprovechar y adaptar la infraestructura con la que ya contaban los distintos territorios de Bogotá. Definimos como criterios básicos el de la proximidad de los servicios (entre sí, y respecto a las usuarias), la articulación de la oferta de distintos sectores e instituciones, y la atención simultánea a las personas que requieren de cuidados y a las cuidadoras; así, estas últimas podrían participar en actividades de formación, de generación de ingresos y recreativas, culturales y deportivas, que llamamos de respiro.

Mientras formulábamos la estrategia, nos reuníamos con expertos y expertas, hablábamos con teóricas feministas y aprendíamos de la experiencia internacional; constituimos, por decreto, la Comisión Intersectorial de Cuidado, el mecanismo de gobernanza del Sistema. Así empezamos a ejecutar acciones en las dos primeras Manzanas del Cuidado, logramos probar el sistema en la práctica y hacer los ajustes

necesarios antes de extenderlo a los otros territorios. Para saber dónde debíamos ubicar las manzanas, construimos un índice de priorización y en cada zona identificamos una Entidad Ancla, una infraestructura del Distrito en donde se centraliza la información y se articula la prestación de servicios en cada zona, puede ser un SuperCade, o un Centro de Desarrollo Comunitario, por ejemplo. Las primeras Manzanas del Cuidado empezaron a funcionar en infraestructura existente, adaptada; luego, a partir de la experiencia de uso, fuimos construyendo nueva infraestructura, diseñada a la justa medida de la necesidad. Agrupamos las manzanas siguiendo la misma lógica que organiza a las Subredes Integradas de Servicios de Salud, asignamos una coordinadora zonal y una coordinadora en cada manzana; además, en cada localidad instalamos una Mesa de Cuidado. Este esquema es el que ha permitido la territorialización de la estrategia. Tres años después de la puesta en marcha, el Concejo de Bogotá aprobó por unanimidad el acuerdo 893 de 2023, iniciativa liderada por el Consejo Consultivo de Mujeres, y así se logró institucionalizar y darle arraigo jurídico y administrativo al Sistema Distrital de Cuidado.

Hoy, al finalizar el 2023, después de cuatro años, dejamos en Bogotá 25 Manzanas del Cuidado, 23 en funcionamiento y 2 en obra. El Plan de Ordenamiento Territorial – POT ‘Bogotá Reverdece’, por su parte, proyecta llegar a 45 Manzanas del Cuidado en el 2035. Sin duda, después del Sistema Distrital de Cuidado, Bogotá será una mejor ciudad para ser mujer.

Los pasos a seguir

Aunque el Sistema logró consolidarse en estos cuatro años, a través de las Manzanas del Cuidado y de sus variantes: los Buses del Cuidado, la Estrategia de Atención en Casa y las otras unidades operativas complementarias, es vital incluirlo en el próximo plan de desarrollo distrital para garantizar su sostenibilidad. Comprometer al sector privado, a la sociedad civil y a los funcionarios del Estado en su defensa, es parte de esta tarea.

En términos de la gestión, es fundamental sistematizar la experiencia y convertirla en conocimiento institucional transferible. En ese sentido, es necesario continuar consolidando el Sistema de Información de Cuidado -InfoCuidado, de tal forma que dé cuenta de la cobertura y los impactos del Sistema Distrital de Cuidado, cada vez de una manera más desagregada y detallada. También es importante que continúen los equipos de trabajo, que se implementen estrategias de intercambio de saberes y que se promuevan investigaciones sobre los impactos del sistema. En cuanto al enfoque técnico, es necesario seguir innovando en las formas de atención domiciliaria, aprovechar mejor los recursos de la telemedicina, incrementar y diversificar la participación del sector privado (que hasta ahora ha donado lavanderías), y articular el Sistema a las experiencias comunitarias de cuidado. También es preciso fomentar la autonomía y el desarrollo de capacidades en las personas mayores y en la población con discapacidad. Lograr que quienes cuidan, y quienes requieren de cuidados, desarrollen vidas libres e independientes, es el fin último del Sistema Distrital de Cuidado; hacia allá deben enfocarse todos los esfuerzos a futuro.

Violencias y acceso a la justicia, la restitución de los derechos

02



Lo que aprendimos

La eliminación de todas las formas de violencia y el acceso a la justicia, por parte de las víctimas, es nuestra misión en la Secretaría Distrital de la Mujer. Llevarla a cabo ha implicado reconocer cómo afecta este fenómeno específicamente a las mujeres y, en consecuencia, cómo afrontarlo. Integralidad es la palabra clave. Los impactos son múltiples, de allí que sea necesario atender los aspectos psicológicos, médicos, sociales y jurídicos como un todo. El acompañamiento integral ha resultado clave en la restitución de los derechos de las víctimas; ese ha sido el aprendizaje y, a la vez, el logro más contundente en este período.

Gracias a la articulación interinstitucional, el abordaje integral se ha materializado en una mejor atención. Este enfoque se expresa en los esquemas de atención las 24 horas, tanto en contextos de emergencia como de post emergencia, y en los modelos de atención, protección, acceso a la justicia y prevención, que articulan a equipos interdisciplinarios e intersectoriales. Aprendimos que la atención integral que se brinde a las mujeres víctimas de violencias que ingresan a los centros de atención y en contextos de emergencias, es determinante para garantizar la respuesta

oportuna y la activación de las rutas de acceso a la justicia y a los mecanismos de protección.

Nuestro trabajo ha consistido en tender puentes entre los distintos sectores, instituciones y disciplinas para garantizar la respuesta integral y diferenciada. Esta es una labor de sensibilización que fluye en doble vía. Asesoramos a las entidades en la aplicación del enfoque de género y, a la vez, acompañamos a las mujeres que requieren de sus servicios; somos el hilo conductor entre cada parte del proceso de atención. Trabajamos con la Fiscalía General de la Nación, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, entidades del orden nacional. En el nivel distrital, nos articulamos con las secretarías de Seguridad, Justicia y Convivencia; Integración Social, a través de las Comisarías de Familia; Salud, a través de IPS públicas y privadas, los centros de salud y las Subredes Integradas de Salud; y la Personería de Bogotá; también con la Policía; el Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo -C4; la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá -ETB; y el Número Único de Seguridad y Emergencias NUSE 123 y sus agencias. Tejemos vínculos entre las instituciones para que esta forma de atención se materialice en cada territorio del Distrito Capital.

El poder transformador

Los impactos transformadores de la atención integral e intersectorial son muchos y muy grandes. Acompañar a las mujeres, desde el momento en que se reciben las denuncias, ha permitido recabar información jurídicamente relevante que es clave a la hora de resarcir sus derechos. Nuestra asesoría en las cinco Unidades de Respuesta Inmediata -URI y en las siete Casas de Justicia, donde implementamos la Ruta de Atención Integral; así como nuestra labor de representación legal de las víctimas, ha hecho más efectiva la acción del Estado. Al estar presentes desde el inicio del proceso, hemos logrado orientar la tipificación de los delitos asociados al género, requisito indispensable para que las denuncias puedan transitar la ruta de la administración de justicia. El acompañamiento ha facilitado la identificación de los casos con riesgo de feminicidio, la expedición de medidas de protección a las víctimas y de aseguramiento para los agresores, el dictamen de sentencias con enfoque de género y la activación de los mecanismos de atención interinstitucional.

La aplicación del principio de integralidad, y el acompañamiento permanente de la Secretaría, ha puesto los mecanismos legales del Estado al alcance de las víctimas de la violencia. Así, el acceso a la justicia ha logrado traducirse en la reparación de los daños causados, en el castigo a los agresores, en la prevención del feminicidio y en la protección integral de los derechos de las mujeres. Los resultados de esta estrategia, además, han fortalecido la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones.

A partir de la integración de la Secretaría Distrital de la Mujer a la línea 123, se mejoró la comprensión sobre los tipos de violencias que sufren las mujeres, así como los contextos, la ocurrencia y la reincidencia, que son indicadores claves para alertar riesgos de feminicidio. La Estrategia en Hospitales cualificó la atención de las mujeres víctimas, especialmente de violencia sexual, al brindar atención jurídica en el mismo lugar al que acuden buscando asistencia médica urgente; y el Sistema Articulado de Alertas Tempranas para la prevención del feminicidio -SAAT permitió hacer acompañamiento jurídico y psicosocial a las mujeres en riesgo de feminicidio, valoradas por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

El costo de no contar con este logro

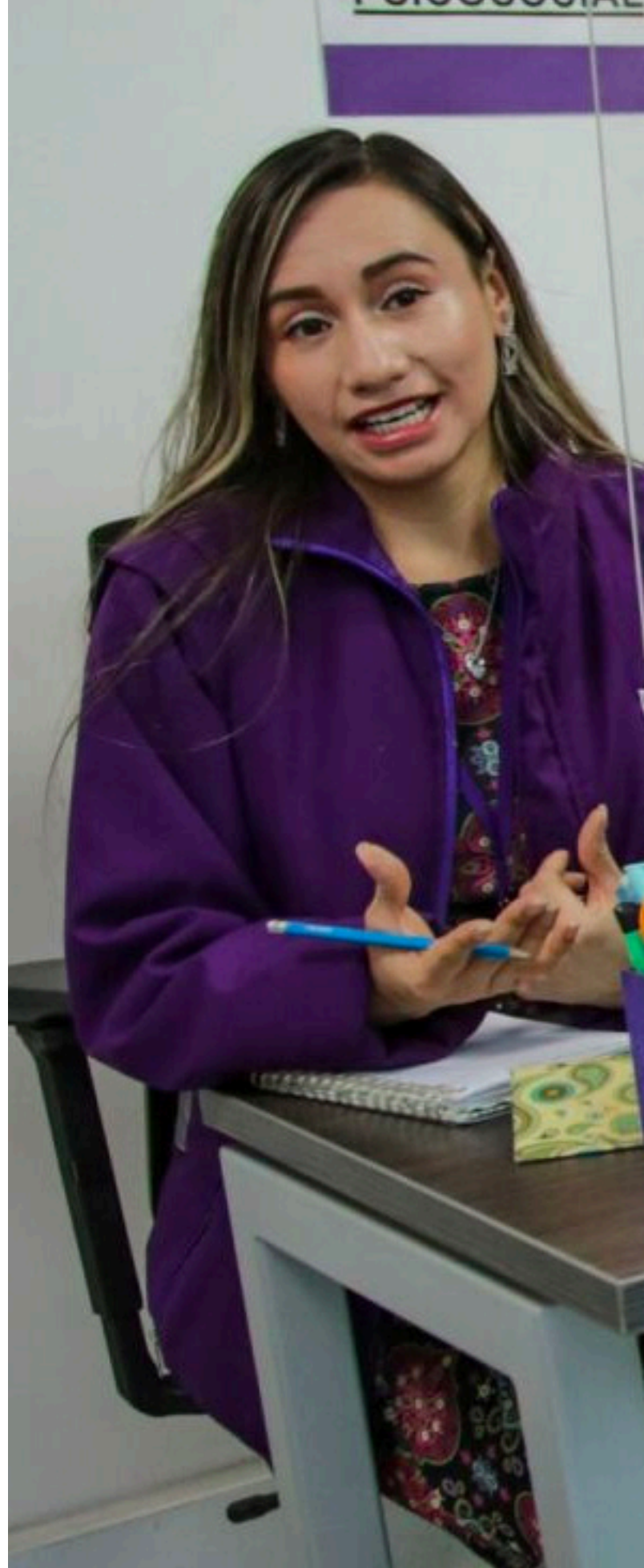
No continuar con este acompañamiento de doble vía, a las entidades y a las víctimas, implicaría un grave retroceso en cuanto al acceso de las mujeres a la administración de justicia. Esto se traduciría en un aumento del feminicidio, de las otras formas de violencia y de las brechas de género. En términos prácticos, sería imposible acompañar a las víctimas en los momentos más críticos y durante el proceso administrativo y penal, resultaría muy difícil diseñar estrategias integrales de atención psicosocial y psicojurídica, y el resultado sería la poca adherencia de las mujeres a las rutas de atención. Los servicios se prestarían de manera desarticulada, se perderían los canales de comunicación entre las entidades y se debilitaría la confianza en la justicia y en el Estado social de derecho.

¿Por qué es importante este capítulo?

La violencia, en todas sus modalidades, es la forma más radical de vulneración de los derechos de las mujeres. En la acción violenta se materializan imaginarios y concepciones que atentan contra los derechos humanos e impiden el pleno desarrollo de sus capacidades y proyectos de vida. La disponibilidad permanente de nuestros equipos en los centros de recepción de denuncias, la implementación de la Ruta de Atención Integral y la estrategia de representación legal gratuita, garantizan el acceso efectivo a la administración de justicia. Por su parte, restituir los derechos de las víctimas y castigar a los agresores ayuda a prevenir la repetición de las conductas violentas.

Lo que encontramos

Las estrategias que hemos implementado en este período parten de los aprendizajes institucionales acumulados en una década por la Secretaría Distrital de la Mujer. Identificamos en las URI y en las Casas de Justicia, así como en el Centro de Atención Penal Integral a Víctimas y el Centro de Atención Integral a Víctimas de Delitos Sexuales, escenarios donde existía una trayectoria en la implementación de estrategias de acceso a la justicia. Las URI han diseñado modelos de atención las 24 horas, encaminados a la reacción inmediata y la atención de actos urgentes; y las otras instancias, por su parte, han concentrado una oferta de servicios de diferentes instituciones y han construido mecanismos de trabajo interinstitucional y multidisciplinar. No obstante, debíamos profundizar en la atención diferenciada, de tal manera que en estos espacios se abordaran las particularidades de las mujeres víctimas de violencia. Identificamos la necesidad de fortalecer la atención a las mujeres en contextos de emergencia a través de varios modelos de atención, las 24 horas; y de aumentar a 6 el número de Casas Refugio (espacios de resguardo asignados por una medida de protección emitida por una comisaría de familia, por un juzgado de control de garantías o por el equipo de atención de la Secretaría de la Mujer). Aunque la ciudad contaba con 4 Casas Refugio, estas eran insuficientes y su forma de operación resultaba rígida, pues solo permitía atender a quienes contaban con dicha medida de protección.





Lo que hicimos

En las URI creamos los servicios de acompañamiento psicosocial, y de orientación, asesoría y representación legal. Este esquema de atención psicojurídica, disponible las 24 horas, los 7 días de la semana, ha garantizado el trato digno a las ciudadanas en los espacios donde las mujeres llegan a denunciar y donde los hombres son capturados en flagrancia; evitando posibles prácticas revictimizantes. Gracias a este acompañamiento temprano hemos podido intervenir en contextos críticos y, así, lograr la estabilización de las mujeres en momentos de mucha tensión y sufrimiento. La presencia de nuestro equipo en las URI ha sido vital en la activación exitosa de la ruta de administración de justicia, ha cualificado la participación de las ciudadanas y ha favorecido su permanencia en el proceso de atención. **Gracias a esta experiencia, lideramos la formulación de la Guía de Abordaje Psicojurídico para Sustentación de Solicitud de Pruebas Anticipadas. Se trata de un manual que propicia la articulación de nuestro equipo con el de la Fiscalía, con el fin de otorgar el carácter de prueba asegurada al testimonio de las mujeres que denuncian; esto facilita el acceso a la justicia y evita la revictimización dentro del proceso penal. La guía es el resultado del trabajo conjunto entre la Secretaría de la Mujer, la Fiscalía, la Personería, la Procuraduría y la Policía Judicial, y materializa nuestro principio de integralidad en la atención.**

En las 7 Casas de Justicia donde implementamos la Ruta de Atención Integral se concentra la oferta institucional para acceder a la administración de justicia; esto

es lo novedoso. Logramos que en un mismo lugar esté la Fiscalía (tanto receptores de denuncia, como fiscales), la Comisaría de Familia, el personal de Medicina legal y el equipo de atención psicojurídica de la Secretaría de la Mujer. En un mismo espacio confluyen, de manera articulada, entidades del orden nacional y local de quienes depende el acceso a la justicia. La presencia de nuestro equipo allí garantiza el enfoque diferencial al orientar a las ciudadanas y a las entidades que prestan sus servicios. Además del acompañamiento psicojurídico, brindado por psicólogas y abogadas, el modelo incluye a una dinamizadora que acompaña el recorrido de principio a fin. La interlocución cercana con la dinamizadora ha facilitado el flujo del proceso, tanto por parte de las entidades, como desde la perspectiva de las mujeres usuarias. En cuanto a la labor de representación legal, hemos logrado la respuesta inmediata a casos enmarcados en actos urgentes o capturas en flagrancia. Además, posicionamos los hechos jurídicamente relevantes en función de la imputación fáctica y jurídica, gestionamos la expedición de medidas de aseguramiento en establecimiento carcelario y de protección a las víctimas, y logramos sentencias condenatorias con enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres. Nuestro acompañamiento se ha traducido en acciones de protección a las víctimas y de castigo a los agresores.

Vinculamos a la Secretaría Distrital de la Mujer a la Línea de Emergencias 123, en lo que se conoce como la Agencia MUJ. De esta manera, la Secretaría se sumó a la Policía Nacional, el Centro Regulador de Urgencias y Emergencias -CRUE- de la Secretaría de Salud, la Secretaría de Movilidad, los bomberos y el Instituto Distrital para la Gestión del Riesgo -IDIGER, en la atención

de emergencias asociadas a las violencias contra las mujeres. La Secretaría recibe copia de los incidentes como: ataques con agentes químicos, violencia sexual, lesiones personales y tentativa de feminicidio, con el fin de gestionar la respuesta en articulación con las otras agencias. Además contamos con la Móvil Mujer, un servicio disponible las 24 horas con capacidad de acompañar, de manera presencial, a las mujeres víctimas de violencias en la activación de la Ruta Única de Atención en casos prioritarios. Para estandarizar las acciones de cada uno de los roles, formulamos la Guía Operativa de Atención de la Urgencia a Mujeres Víctimas de Violencias en el Distrito Capital. Así se cualificó la priorización de los incidentes y delitos contra la vida e integridad de las mujeres, y se fortalecieron las capacidades para tipificarlos, gestionarlos y atenderlos. Al ser reconocida la Secretaría como agencia de despacho, por parte del C4 y las otras agencias, se posicionó la idea de que las violencias contra las mujeres afectan la salud pública, la seguridad y la convivencia ciudadana.

A través de la Estrategia en Hospitales se cualificó la atención a las mujeres víctimas de violencias, en particular de la violencia sexual. En los centros hospitalarios nuestro equipo vela por la atención en salud de las víctimas y les brinda acompañamiento jurídico; mientras son atendidas por el personal médico reciben apoyo para poner una denuncia o para encontrar un cupo en la Casa Refugio, por ejemplo. El equipo de abogadas de la Secretaría Distrital de la Mujer brinda atención socio jurídica (las 24 horas, los 7 días de la semana) a las mujeres víctimas y asistencia técnica legal al personal que las atiende. Gracias a esto, ha sido posible reducir la brecha entre los casos que son atendidos por el sector salud y aquellos en los cuales

se interponen procesos de denuncia o de reporte ante las autoridades administrativas o judiciales. Al garantizar la asistencia legal en el mismo lugar al que acuden para recibir atención médica, se disminuyeron los trámites, tiempos y desplazamientos de las mujeres para acceder a la justicia. Acercamos la justicia hasta donde las mujeres llegan con más frecuencia a buscar apoyo, en el momento más crítico; esto es lo novedoso.

Luego de 7 años de implementación del modelo de acogida de Casa Refugio, atendimos las necesidades de ajuste y volvimos más flexibles los tiempos de acogida, los componentes del proceso de atención, y los esquemas de movilidad y comunicación. Identificamos que persistían las barreras para la adopción de medidas de protección (requisito para que las mujeres ingresaran a una Casa Refugio) e implementamos la modalidad intermedia. Esta innovación en la acogida permite a las mujeres acceder a un espacio temporal de protección durante un mes, con sus sistemas familiares, aunque no cuenten con una medida de protección. Así, es posible para ellas estabilizarse emocionalmente, activar redes de apoyo sociales, institucionales y familiares; y recibir orientación sobre sus derechos y rutas de atención. Además, implementamos la modalidad rural que responde a las necesidades de las mujeres víctimas de violencias que habitan los territorios rurales de la ciudad y cuyas actividades se encuentran ligadas al campo. Esta Casa Refugio presta atención diferenciada, opera bajo el enfoque territorial de las mujeres rurales y cuenta con una huerta agroecológica. Actualmente funcionan en Bogotá 6 Casas Refugio (4 de la modalidad Integral, 1 de la modalidad Intermedia y 1 de la modalidad Rural).

Creamos el Sistema Articulado de Alertas Tempranas para la prevención del feminicidio -SAAT, la estrategia de articulación interinstitucional del Distrito para acopiar, verificar y analizar la información relacionada con el riesgo de feminicidio de las mujeres víctimas de violencias valoradas por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. El SAAT ha permitido: alertar la situación a las autoridades competentes para que garanticen medidas de prevención, protección, atención y acceso a la justicia; fortalecer las acciones jurídicas, psicosociales y de articulación interinstitucional inmediatas para acompañar a las mujeres en posible riesgo de feminicidio; y mejorar los sistemas de información que faciliten la identificación y el monitoreo de estos casos para fortalecer las actuaciones institucionales de atención, protección y seguimiento.

Fortalecimos la Línea Púrpura, la línea de atención telefónica a mujeres víctimas de las violencias. Este canal es gratuito, funciona las 24 horas, todos los días del año y es atendida por un equipo de psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas y enfermeras. Triplicamos su personal y su capacidad técnica, y creamos el mecanismo de atención por Whatsapp que permite apoyar a las mujeres que no quieren o pueden hablar por teléfono. Además, nos propusimos una efectividad del 80% que sobrepasamos, llegando al 93% en promedio; es decir que logramos contestar la mayoría de las llamadas en tiempo real¹

¹ Las pocas llamadas que no pudieron ser atendidas en tiempo real, fueron devueltas.

Los pasos a seguir

Gracias al acompañamiento, desde el primer momento y a lo largo de la ruta de administración de justicia, hemos identificado barreras en el proceso administrativo y penal que es necesario derribar para consolidar el acceso pleno a la justicia. Muchas de ellas están asociadas a las dificultades de articulación institucional y, en un nivel más profundo, a prácticas arraigadas en la cultura. Los retos más grandes son: trabajar en la desnaturalización de las violencias, profundizar en la prevención de estos delitos, reducir la impunidad y garantizar la sostenibilidad de este modelo de atención. Esto implica promover una acción sostenida en el tiempo para propiciar el cambio cultural y el reconocimiento de las violencias que afectan a las mujeres, por ser mujeres, en el sistema educativo y cultural de la ciudad. También se requiere: consolidar espacios permanentes de interlocución técnica y de trabajo articulado, especialmente con la Fiscalía; incorporar el enfoque de género en la atención y superar el enfoque de familia; implementar mecanismos de monitoreo y evaluación, robustecer la gestión digital de la información y asegurar estrategias de cuidado que prevengan posibles riesgos e impactos en la integridad de nuestro personal. Hemos avanzado mucho, pero es mucho más lo que falta por recorrer.

Articulación con la Línea 123, a través de la Agencia MUJ, es necesario: Fortalecer la capacidad operativa, técnica y tecnológica de la agencia para atender toda la ciudad y, en simultáneo, gestionar y atender los incidentes priorizados, así como lograr el traslado de las víctimas a las comisarías permanentes (24h) o a las URI. Esto, a su vez, posicionará la respuesta de la agencia MUJ y mejorará la articulación con las otras agencias competentes como Seguridad (Sala SUR), el CRUE y la Policía.

Estrategia en hospitales, es necesario fortalecer la articulación con el sector salud y las Subredes Integradas de Servicios de Salud para potenciar la respuesta articulada con la policía judicial y con las comisarías de familia. También se requiere:

✓ Reforzar las acciones posteriores a la urgencia, en la atención integral a la salud de las mujeres víctimas.

✓ Incorporar en el modelo de atención de urgencias de las IPS públicas con alta demanda de atención en casos de violencia (por ejemplo en Engativá y Tunal) la articulación y activación de la Secretaría de la Mujer, para el acompañamiento en dos vías: a los equipos profesionales de la salud en su actuación con enfoque de género y a las mujeres víctimas en la asesoría jurídica para activar la denuncia.

✓ Proveer las herramientas técnicas y tecnológicas, y los espacios físicos adecuados a los equipos profesionales de la Secretaría de la Mujer, en la misma infraestructura de los hospitales públicos.

Casas Refugio, se requiere:

- ✔ Fortalecer el modelo intermedio con ampliación de cupos para acompañar a las mujeres sin medida de protección en la activación de las rutas, mitigando desde el primer momento los riesgos a la vida e integridad.
- ✔ Fortalecer el acompañamiento lúdico y pedagógico a las y los niños y personas dependientes a cargo de las mujeres víctimas de violencia.
- ✔ Diversificar la respuesta institucional para las mujeres que requieren de un espacio seguro de alojamiento y acogida a través de la inclusión de modalidades de subsidio; aunar esfuerzos con entidades y organizaciones que acojan animales de compañía de las mujeres campesinas y rurales acogidas; y retroalimentar y fortalecer técnicamente la modalidad rural de Casa Refugio.

En cuanto a la Línea Púrpura, el reto a futuro es: ampliar su capacidad de respuesta inmediata para lograr atender todos los casos en tiempo real, y robustecer el esquema de monitoreo y seguimiento para garantizar calidad en la atención y las remisiones.

Oportunidades
para todas

03

a.

Participación política

Lo que aprendimos

La exclusión de las mujeres de los espacios de participación política ha incrementado las brechas de género y ha limitado su acceso a las oportunidades en Bogotá. Al no estar presentes en estos escenarios, en igualdad de condiciones que los hombres, sus demandas no han sido suficientemente atendidas por las políticas públicas. **Al implementar la Estrategia para la Participación e Incidencia de las Mujeres en los Procesos de Planeación Local aprendimos que, si el acompañamiento se lleva a cabo en torno a escenarios formales, con efectos prácticos, su fuerza transformadora se multiplica.** Además de empoderar a las mujeres, se hacen visibles sus intereses en los procesos de concertación y sus demandas empiezan a ser incluidas en los planes y en la asignación presupuestal; todo cambia.

El poder transformador

En el marco de esta estrategia, logramos que la agenda de las mujeres se hiciera visible en los Encuentros Ciudadanos para la Construcción de los Planes de Desarrollo Local. Desde la Secretaría acompañamos su participación en la formulación de los planes, en cada una de las localidades. Fruto de este proceso, en la Fase I de Presupuestos Participativos, donde la ciudadanía podía decidir qué conceptos de gasto harían parte de cada Plan de Desarrollo Local, las mujeres lograron incluir tres de competencia del sector que fueron distribuidos en dos proyectos de inversión específicos para mujeres, presentes en los 20 planes. Los tres conceptos de gasto fueron:

1.

Estrategia de cuidado a cuidadores, cuidadoras y personas con discapacidad.

2.

Construcción de ciudadanía para el ejercicio de derechos de las Mujeres

3.

Prevención del feminicidio y violencia contra la mujer

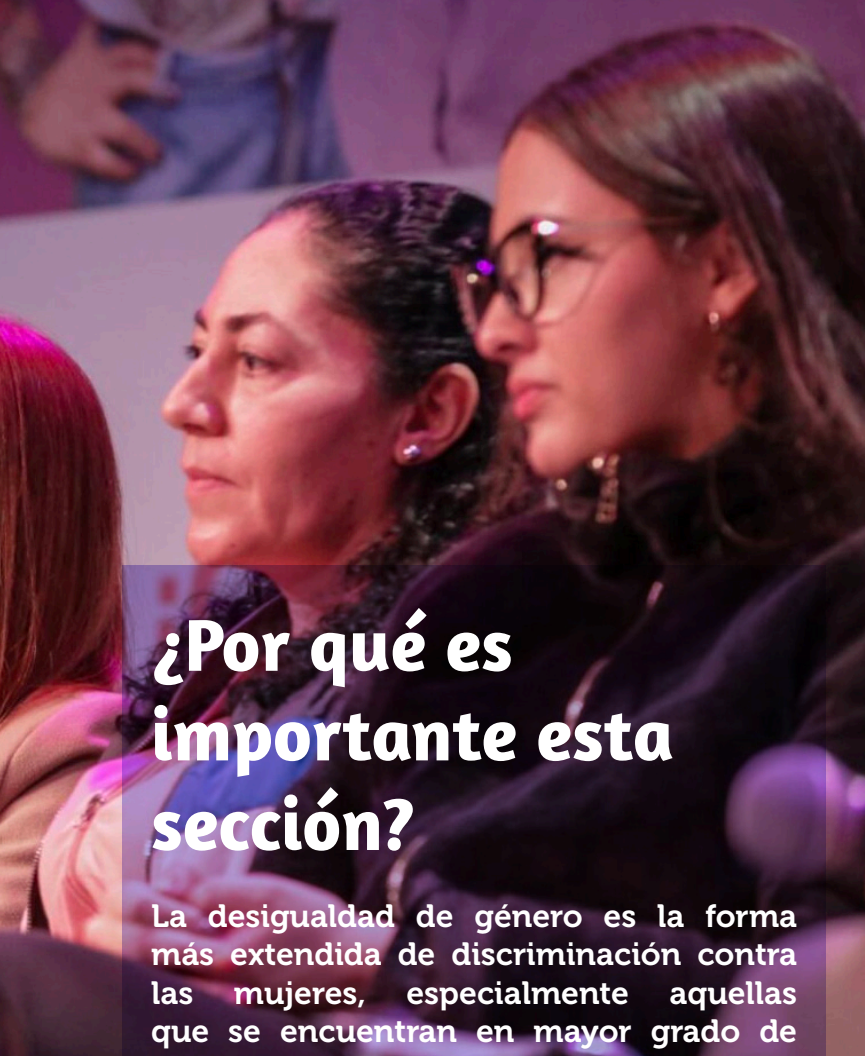
Por la incidencia de las mujeres, para las mujeres, producto de esta Fase I de Presupuestos Participativos, los conceptos de gasto en los proyectos de inversión se convirtieron en metas de cada Plan de Desarrollo Local, lo que implicó la asignación de más de 120.000 millones de pesos para la vigencia 2021 – 2024. El efecto transformador de la estrategia se hizo sentir de inmediato. La existencia de estos proyectos y metas, en cada Plan de Desarrollo Local, garantizó la destinación específica de recursos en acciones dirigidas a las mujeres. La inversión materializó, en los territorios, los enfoques y objetivos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 – 2030 y su participación en la Fase II de Presupuestos Participativos, en la que la ciudadanía decide qué actividades realizar a través de los proyectos de inversión. Esto les permitió definir qué acciones específicas desarrollar en sus territorios, de acuerdo con sus intereses, agendas y necesidades.

La presencia de las mujeres en los escenarios de planeación local fortaleció su capacidad de incidencia; acompañarlas fue nuestra tarea. Así, además de lograr la inclusión de metas destinadas para las mujeres en cada plan y definir acciones específicas en cada localidad, influyeron también en la transversalización y territorialización del enfoque de género en proyectos de inversión de otros sectores. Su participación cualificada en las dos fases de Presupuestos Participativos, realizadas a esta escala por primera vez en la ciudad, ha dado frutos. Así, las mujeres han logrado que cada año las Alcaldías Locales destinen recursos específicos para desarrollar actividades que respondan a sus necesidades y que conduzcan al cierre de brechas entre hombres y mujeres.



El costo de no contar con este logro

Sin esta estrategia, los Planes de Desarrollo Local no hubieran destinado recursos específicos para las mujeres y no sería posible transversalizar ni territorializar acciones con enfoque de género en el ámbito local. Además, al no tener efectos visibles e inmediatos, los procesos de formación para la incidencia no se habrían incorporado como práctica y su poder transformador se habría perdido.



¿Por qué es importante esta sección?

La desigualdad de género es la forma más extendida de discriminación contra las mujeres, especialmente aquellas que se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad; es la causa y el resultado de las asimetrías de poder que impulsan situaciones de desventaja y de falta de oportunidades. Si bien en Bogotá se ha avanzado en la garantía de los derechos de las mujeres, reconociendo sus diferencias y diversidades, todavía persisten situaciones de discriminación, desigualdad y subordinación que siguen siendo objeto de atención, asistencia e intervención por parte del Estado.

Incorporar, a través de una estrategia incluyente y participativa, los enfoques de género, diferencial y de derechos en la planeación distrital y local, ubica las desigualdades de género en la agenda pública. Esto concita pactos políticos y sociales para responder a esta problemática y enriquece las respuestas de la administración distrital y local a la garantía de los derechos de las mujeres en Bogotá.

Lo que encontramos

En los Planes de Desarrollo Local 2017 – 2020 sólo había metas específicas para las mujeres en las localidades de Usaquén y Engativá. Esto limitó, en las otras 18 localidades, la ejecución de actividades para materializar los derechos priorizados en la Política Pública de Mujer y Equidad de Género y la destinación de recursos en este sentido. Fortalecer la capacidad de decisión de las mujeres reorganizó las prioridades de las localidades y dio relevancia a aquellas que habían sido invisibilizadas y relegadas históricamente.

Lo que hicimos

Con la Estrategia para la Participación e Incidencia de las Mujeres en los Procesos de Planeación Local, brindamos herramientas para cualificar su desempeño en los escenarios de planeación, en las 20 localidades de Bogotá. Fruto de este proceso, las mujeres lograron:

40

proyectos específicos para las mujeres en los 20 Planes de Desarrollo Local.

60

metas específicas para las mujeres en los 20 Planes de Desarrollo Local.

Más de \$120.000

millones de pesos para los proyectos específicos para las mujeres en los Planes de Desarrollo Local.

Más de 150

proyectos de inversión en los Planes de Desarrollo Local, cada año, que incorporaron de manera transversal los enfoques de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género

Los pasos a seguir

De cara a la construcción de los Planes de Desarrollo Local 2025 – 2028, es necesario seguir fortaleciendo los liderazgos y la incidencia de las mujeres en los escenarios de planeación y presupuestación local. Esto implica promover y fortalecer su participación en los Encuentros Ciudadanos que se desarrollarán en el primer semestre del 2024. Allí, las mujeres deberán priorizar, nuevamente, proyectos, metas y recursos en cada Plan de Desarrollo Local para garantizar acciones específicas en el próximo cuatrienio.

b.

Casas de Igualdad de Oportunidades

Lo que aprendimos

Las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres -CIOM nacieron en el 2015 como respuesta al movimiento social que exigía estrategias para cerrar las brechas de género. A través de estos espacios se ha materializado en los territorios la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. En estas casas, que son lugares de encuentro para las mujeres, se han acumulado conocimientos valiosos sobre cómo lograr el desarrollo de sus capacidades, su participación e incidencia plena en la vida colectiva.

En el último período, la lección más significativa estuvo asociada a la eliminación de barreras de acceso a la oferta de servicios. La participación, en tanto garante de pertinencia, fue el principio rector de este proceso. Todas las actividades ejecutadas en las Casas de Igualdad de Oportunidades, fueron seleccionadas, diseñadas e implementadas en conjunto con las mujeres; incluso la creación y puesta en marcha de nuevas sedes, hasta abarcar todas las localidades de Bogotá. Escuchando, aprendimos a adaptarnos a las distintas circunstancias y necesidades de las usuarias y sus territorios.



podimos responder mejor a la demanda ciudadana. Durante la pandemia por Covid-19, creamos los canales digitales y telefónicos. Una vez superada la crisis sanitaria, esa capacidad quedó instalada y a la atención presencial le sumamos la modalidad virtual o mixta. Como parte del proceso de diversificación de los servicios, fortalecimos nuestros equipos; vinculamos trabajadoras sociales y logramos una oferta de atención especializada en el modelo que nos permitió llegar a nuevas poblaciones como niñas, niños y adolescentes; mujeres víctimas del conflicto y firmantes del acuerdo de paz. En estos años, aprendimos a escuchar y a ser flexibles para responder.



El poder transformador

La participación progresiva de las mujeres en la esfera pública, ha impulsado un proceso de transformación social y cultural sin precedentes en Bogotá. Cada vez son más las mujeres que inciden directamente en las decisiones que les atañen. En este contexto, el papel de las Casas de Igualdad de Oportunidades es fundamental, pues brindan herramientas de empoderamiento para el ejercicio de los derechos en contextos territoriales específicos y en respuesta a necesidades concretas. Allí las mujeres se encuentran y, mientras aprenden a usar el computador, o participan en las discusiones sobre la implementación de los planes locales, tejen redes de apoyo para afrontar problemas comunes. Entre más flexibles y diversificados se han hecho los servicios, más mujeres se han vinculado a las actividades de las casas. Toda oferta, sin excepción, desemboca en el mismo cause, desarrollar la capacidad de agenciar cambios en el ámbito individual, familiar y colectivo. Allí, en las localidades y con las mujeres, anida la posibilidad de cerrar las brechas de género y construir una Bogotá más equitativa.

El costo de no contar con este logro

Si se interrumpe la diversificación de los servicios de las Casas de Igualdad de Oportunidades, perderíamos cobertura. Con un modelo de atención rígido, menos mujeres accederían a la oferta y se debilitaría el proceso de desarrollo de capacidades y de incidencia en la implementación local de la política pública. Sin una participación nutrida, que dé cuenta de la diversidad de circunstancias, intereses y necesidades de las mujeres, se rompería el vínculo directo con los territorios y perderíamos la garantía de pertinencia que hemos logrado construir en estos años. **Significaría un grave retroceso para la Secretaría, como institución, y respecto a los derechos conquistados por el movimiento social de mujeres a lo largo de su historia.**



¿Por qué es importante esta sección?

Las Casas de Igualdad de Oportunidades son la puerta de entrada a nuestra oferta de servicios, acercan la Secretaría hasta las mujeres, en sus territorios; su importancia reside en que las sitúan en un lugar central, como sujetos activos y participativos dentro de sus comunidades. La atención diferenciada, por su parte, permite la respuesta efectiva a los problemas particulares de cada contexto. **Lograr este enfoque en la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, implica tener un conocimiento minucioso de los distintos territorios y desarrollar la capacidad de adaptarse a cada realidad y necesidad; por eso es vital consolidar el proceso de diversificación de los servicios que prestamos.** Las Casas de Igualdad de Oportunidades son los vasos comunicantes que nos acercan a las mujeres, nos vinculan con las localidades y nos permiten saber cómo actuar en cada caso.

Lo que encontramos

Para el 2020, las Casas de Igualdad de Oportunidades se habían consolidado como referentes de las mujeres en los territorios rurales y urbanos de Bogotá. **Para ese momento el Distrito contaba con 14 sedes, pues durante la vigencia anterior se habían cerrado las casas de Teusaquillo, Antonio Nariño, San Cristóbal, Bosa y Usme.** El modelo de operación no había sido modificado desde su creación en el 2015 y estaba centrado en la actividad presencial, intramural, y en el predominio participativo de las mujeres mayores.

Lo que hicimos

Focalizamos nuestra acción en llegar a más mujeres, de más poblaciones, en más territorios. Para lograrlo volvimos a abrir casas en las localidades de Teusaquillo, San Cristóbal, y Antonio Nariño; hicimos más flexible y diversificado el modelo de atención y fortalecimos nuestros equipos de trabajo con perfiles más especializados. El resultado, después de cuatro años, es un aumento significativo en la cobertura y por lo tanto en la capacidad de agencia e incidencia de las mujeres en Bogotá.

Ubicamos nuevos inmuebles para reabrir las sedes de Teusaquillo, Antonio Nariño, San Cristóbal, Bosa y Usme; y renovar las de Chapinero, Santa Fe, Suba, Barrios Unidos, Kennedy, Puente Aranda y Fontibón. Buscamos que estas casas se ubicaran cerca de las estaciones del transporte público y a las oficinas públicas requeridas con más frecuencia para hacer trámites, que contaran con espacios amplios para instalar más oficinas, para garantizar la confidencialidad y para realizar actividades individuales y colectivas de manera simultánea.

En respuesta a la pandemia creamos la atención virtual y telefónica; y luego mantuvimos las modalidades presencial (mural e intramural), no presencial y mixta. Sacamos los servicios, más allá de los muros de las casas, y creamos las jornadas “Mujer Contigo en tu Barrio/Vereda” para llevar información, atención y empoderamiento a diferentes puntos de la localidad. En el marco de esta estrategia, y con la participación de lideresas sociales, establecimos alianzas con redes de mujeres, establecimientos comerciales y otras organizaciones, para

difundir los derechos humanos de las mujeres. Pusimos en marcha un esquema de respuesta rural, a través de un equipo móvil que llega a los lugares de vivienda y trabajo de las mujeres en la ruralidad de Suba, Usme, Ciudad Bolívar, Santa fe y Chapinero, y que se sumó a la itinerancia en las dos cuencas de Sumapaz.

Fortalecimos nuestra capacidad de respuesta para brindar primera atención especializada y conocer las necesidades de las usuarias. En cada casa vinculamos trabajadoras sociales y pusimos a disposición un equipo de abogadas y psicólogas para atender en las localidades de alta demanda. Esto ha permitido canalizar las solicitudes que deben ser atendidas por otro sector y activar rutas urgentes ante el riesgo de feminicidio; también ha hecho posible priorizar el agendamiento de la orientación psicosocial, así como de la asesoría socio jurídica.

Diseñamos los lineamientos y capacitamos a los equipos para acompañar a mujeres víctimas del conflicto armado y a excombatientes en proceso de reincorporación, aumentar su capacidad de incidencia local y hacer visibles sus aportes en la construcción de paz territorial.

Implementamos un modelo para fortalecer a las organizaciones de mujeres, tanto en la Bogotá rural como urbana. Esto permitió consolidar un proceso de fortalecimiento desde un enfoque de derechos y con perspectiva de género.

Reactivamos la estrategia Tejiendo Mundos de Igualdad con niños y niñas. A través de la expresión artística propiciamos la reflexión sobre los imaginarios y prácticas

sociales que reproducen la discriminación y las violencias contra las mujeres y las niñas; e impulsamos procesos de cambio cultural. También, promovimos la actividad física entre las mujeres, como una excusa para conversar sobre el derecho a la salud, la cultura, la necesidad de cuidado y autocuidado, las autonomías y el amor propio.

Los pasos a seguir

Para continuar con este proceso es necesario institucionalizar las acciones a través de la actualización del modelo de operación de las Casas de Igualdad de Oportunidades. Esto implica documentar el enfoque flexible y diversificado, tanto en los protocolos internos de la Secretaría, como en las herramientas que dan sustento normativo a la estrategia. También es vital continuar fortaleciendo la organización social de las mujeres, pues es su capacidad de incidencia lo que permitirá que las políticas de gobierno y la Política Pública de Mujer y Equidad de Género se instituyan como políticas de Estado, más allá de las administraciones de turno.

C.

Casa de Todas

Lo que aprendimos

Las mujeres que se dedican a actividades sexuales pagadas están en una situación de vulnerabilidad crítica; están expuestas a sufrir explotación, abuso y violencia. Además, enfrentan la estigmatización y la discriminación, lo que dificulta su acceso a servicios de educación, salud, justicia y apoyo emocional. La valoración social de su actividad las ubica en una posición de desventaja, las expone a situaciones de riesgo y limita su capacidad para tomar decisiones informadas y ejercer el control sobre su propia vida.

Casa de Todas es una estrategia para atender y revertir esta situación de desigualdad; en su sede, ubicada en la localidad de Los Mártires, brindamos servicios para que las mujeres que realizan actividades sexuales pagadas fortalezcan el ejercicio de sus derechos y de la ciudadanía. En Casa de Todas aprendimos a reconocer cómo se materializa la discriminación alrededor de esta actividad. Identificamos cómo se entrecruzan las causas sociales, económicas y culturales de la exclusión y actuamos allí donde están los mayores obstáculos para que estas mujeres ejerzan sus derechos. Si quien realiza actividades sexuales pagadas es una mujer indígena, por ejemplo, y además ha sido víctima de desplazamiento forzado, su grado de vulnerabilidad será mucho mayor. Este es el tipo de situaciones que hemos aprendido a reconocer y a afrontar. El enfoque de atención diferenciada, en Casa de Todas, nos ha permitido identificar quiénes se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad y combinar diferentes estrategias para ayudar a revertir esta situación.

El poder transformador

Todo lo que ocurre en la Casa de Todas está encaminado a transformar y mejorar la vida de las mujeres que realizan actividades sexuales pagadas. Allí el concepto de dignidad se materializa en la prestación de servicios gratuitos, más allá del oficio, el origen étnico, la situación económica, la identidad de género o la opción sexual. Nos centramos en el acceso y la permanencia en la educación, en el cuidado menstrual, en el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos; y en la capacidad de agenciamiento de las mujeres. Fortalecemos sus habilidades emocionales y les proporcionamos herramientas para cuidar su salud mental; además, visibilizamos sus luchas y necesidades para que sean reconocidas y atendidas. Alrededor de la Casa de Todas hemos tejido una red de apoyo para que estas mujeres accedan a los diferentes servicios de las entidades, tanto públicas como privadas, y puedan mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

El costo de no contar con este logro

De no continuar brindando los servicios de la Casa de Todas, se acrecentará la situación de vulnerabilidad en la que están sumidas las mujeres que realizan actividades sexuales pagadas, seguirán expuestas al abuso y a la violencia, y continuarán siendo víctimas de la estigmatización y la exclusión social. Aún más, al tratarse de mujeres que además de realizar actividades sexuales pagadas, pertenecen a algún grupo étnico, son migrantes o refugiadas, lesbianas, bisexuales, trans o personas no binarias, víctimas del conflicto, habitantes de calle o con alguna discapacidad, lo cual aumenta las barreras en el acceso a oportunidades y al ejercicio pleno de sus derechos.

¿Por qué es importante esta sección?

La estrategia Casa de Todas acumula, desde el 2013, el conocimiento y la experiencia de la administración distrital en la atención a este grupo poblacional. En esta casa se materializan los objetivos de la Política Pública Distrital de Actividades Sexuales Pagadas 2020 – 2029; lineamiento que responde a una tutela interpuesta por un grupo de mujeres en el 2016 y que se ha constituido en un hito en la reivindicación de sus derechos. Los impactos de esta estrategia permiten confirmar, en la práctica, la efectividad del abordaje diferenciado e interseccional, a la hora de implementar acciones positivas para lograr la igualdad en el acceso a las oportunidades y proteger a quienes se encuentran en situaciones especialmente vulnerables.

Lo que encontramos

En enero de 2020 acababa de aprobarse la Política Pública Distrital de Actividades Sexuales Pagadas, que focaliza la atención en la garantía y restitución de los derechos de las mujeres y trasciende el control sanitario, territorial y administrativo. Esta perspectiva, a diferencia de otras más punitivas y policivas, centra el foco en la dignidad de las mujeres, por encima de cualquier otra consideración. A partir de la institucionalización de este lineamiento, a través de la actualización que hicimos del su Plan de Acción, fue posible fortalecer la estrategia Casa de Todas y extender su capacidad de atención y cobertura, más allá de la sede física en la localidad de Los Mártires.

Lo que hicimos

Ampliamos y especializamos el equipo de profesionales e implementamos servicios itinerantes en otras localidades de Bogotá.

El equipo territorial hace una visita mensual a cada uno de los establecimientos o zonas en las que se realizan las actividades sexuales pagadas, da a conocer la oferta de servicios y agenda las citas, según la demanda y la necesidad de las mujeres. Ofrecemos:

✓ Atención socio-jurídica:

De manera presencial y telefónica, en Casa de Todas brindamos orientación y asesoría sobre la ruta de acceso a la justicia para las mujeres; el trámite a realizar, la autoridad competente, los escenarios hipotéticos de acción y sus posibles consecuencias. Adicionalmente, brindamos representación y acompañamiento jurídico, en los casos en que sea necesario.

✓ Atención psicosocial:

Con el acompañamiento de un equipo especializado, acompañamos a las mujeres en la búsqueda de recursos emocionales que les permitan afrontar situaciones difíciles. Brindamos primeros auxilios mentales. Ofrecemos herramientas para manejar la soledad y desarrollar pautas de autocuidado, para evitar sentimientos de ansiedad, miedo, irritabilidad; y para afrontar el insomnio, las situaciones de pánico, los pensamientos fatalistas y las ideas suicidas.

✓ **Intervención social:** Nuestro equipo de trabajadoras sociales identifica las necesidades de las mujeres en materia de vivienda, educación, trabajo y salud, y a partir de ello las orientan respecto a trámites de movilidad, portabilidad y afiliación, derechos sexuales y reproductivos, procesos de cedulación, formación para el trabajo, así como servicios de articulación con la Secretaría Distrital de Integración Social y otras entidades. Lo anterior, con el objetivo de que las mujeres que realizan actividades sexuales pagadas superen las barreras que les dificultan el acceso a estos servicios.

Los pasos a seguir

Es necesario continuar brindando atención de calidad a las mujeres que realizan actividades sexuales pagadas. **Los enfoques de género, diferencial, de derechos e interseccional son fundamentales en la identificación de las causas de la exclusión social a las que se han visto avocadas; de allí que sea fundamental profundizar más en ellos.** También es indispensable ampliar la cobertura de atención y buscar la articulación con más entidades, tanto públicas como privadas, en términos de los compromisos suscritos en el marco de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.

d.

Enfoque diferencial

Lo que aprendimos

El enfoque diferencial nos ha permitido reconocer las diferencias y la diversidad de las mujeres, y proteger a quienes se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad. Aprendimos que, para cerrar las brechas de género, necesitamos responder a las necesidades particulares de aquellas mujeres que históricamente han estado más desprotegidas. De eso se trata la acción afirmativa, de saldar deudas y tender puentes para que todas accedan a las oportunidades, en igualdad de condiciones. Tejer el enfoque diferencial en la acción de los 15 sectores de la administración distrital ha sido nuestra tarea en la Secretaría Distrital de la Mujer. Además de transversalizar el enfoque de género², acompañamos a las instituciones a reconocer a las mujeres en sus diferencias y su diversidad.

² Esta sección se centra en el enfoque diferencial y en los esfuerzos por incorporar esta mirada en las acciones de la administración distrital. En el capítulo 4, por su parte, se desarrollará a profundidad lo concerniente con la transversalización del enfoque de género.



El poder transformador

El efecto transformador de actuar allí, donde más se necesita, es enorme. El diseño de estrategias que tienen en cuenta aspectos como la pertenencia étnica, la discapacidad, la localización geográfica, la situación socioeconómica, la identidad de género, la orientación sexual y la edad hace más efectiva la acción institucional. La oferta de servicios que reconocen la diversidad, diseñados a la medida, está haciendo mejor las vidas de las mujeres, las de sus familias y sus comunidades, y está convirtiendo a Bogotá en un mejor lugar para parar ser y para estar.

El costo de no contar con este logro

De no incorporarse el enfoque diferencial en el quehacer de las instituciones, la diversidad de las mujeres seguirá siendo invisible para la política pública. Esto afecta especialmente a aquellas que pertenecen a grupos históricamente excluidos y discriminados. Sin el enfoque diferencial, las mujeres afro, indígenas, raizales, palenqueras y gitanas; las mujeres campesinas y rurales; las que habitan en la calle, las que tienen alguna discapacidad; las que realizan actividades pagadas, las mujeres lesbianas, bisexuales, trans y personas no binarias; las mujeres migrantes y refugiadas; las niñas, adolescentes, y mujeres jóvenes, así como las mujeres adultas y mayores, y las mujeres víctimas, continuarán afrontando barreras para acceder a las oportunidades y para ejercer plenamente sus derechos.

¿Por qué es importante esta sección?

Conocer cómo implementamos el enfoque diferencial, permite observar el impacto de esta mirada en la creación de oportunidades. Junto a las mujeres hemos construido acciones afirmativas que tienen en cuenta sus diferencias y su diversidad, y que responden a necesidades e intereses, de acuerdo a su situación, usos y costumbres particulares.

Lo que encontramos

La aplicación del enfoque diferencial surgió como respuesta a la necesidad de reconocer que las mujeres que habitan el Distrito Capital no son homogéneas y que, si bien es necesaria la implementación de acciones que reduzcan las brechas de género, estas deben acompañarse de acciones que permitan el reconocimiento de diferentes sistemas de opresión, como el sexismo, el clasismo, el racismo, el capacitismo, el urbanocentrismo, la homofobia, la lesbofobia, la bifobia, la transfobia, el edadismo, el adultocentrismo y la xenofobia, entre otros. Estos son sistemas y relaciones de poder que interactúan entre sí y se superponen para crear experiencias únicas de desigualdad para las mujeres; reconocerlos a través de la acción institucional es condición para superar y poner fin a la discriminación.

Lo que hicimos

Creamos dos líneas de acción para el cuatrienio: la incorporación del enfoque diferencial en la acción de la administración distrital y la implementación de acciones afirmativas. Reconocer la diversidad y las diferencias de las mujeres, en los distintos sectores, permite diseñar estrategias que beneficien directamente a aquellas que se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad y rompan los factores de exclusión y discriminación que las han marginado históricamente. Acompañar a las instituciones a reconocer estos matices, ha sido nuestra tarea.

En cuanto a las acciones afirmativas, implementamos las siguientes seis estrategias:

✓ Empoderamiento de niñas, adolescentes y jóvenes:

A través del fortalecimiento de redes protectoras y el desarrollo de semilleros, ajustados a cada etapa del ciclo vital, brindamos herramientas para que niñas, adolescentes y jóvenes, en sus diferencias y diversidades, desarrollen autonomía y capacidad de agenciamiento.

✓ Cuidado Emocional:

A través de espacios respiro y de escuelas de educación emocional, brindamos atención diferenciada a mujeres que, víctimas del estigma y la discriminación, han visto vulnerada su salud mental.

✓ Cuidado Menstrual:

Como respuesta a la Sentencia T-398 de 2019 de la Corte Constitucional, hemos implementado la Estrategia Distrital de Cuidado Menstrual en conjunto con las Secretarías de la Mujer, Salud, Integración Social y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON. Esta iniciativa tiene como objetivo garantizar los derechos humanos relacionados con el cuidado menstrual y eliminar prejuicios y tabúes en torno a las experiencias menstruales de personas habitantes de calle o en riesgo de estarlo. La estrategia reconoce las necesidades específicas de las mujeres según su origen étnico y etapa de vida, y también beneficia a hombres trans y personas no binarias. Se lleva a cabo a través de las sesiones de Educación Menstrual para el Autocuidado y el Autoconocimiento - EMAA, las Jornadas de Dignidad Menstrual y el fortalecimiento de las habilidades de los funcionarios y funcionarias del Distrito. Casa de Todas: presta servicios especializados a mujeres que realizan actividades sexuales pagadas -ASP. A través de recorridos mensuales en los establecimientos y las zonas en las que se realiza la actividad sexual pagada, se da a conocer la oferta de atención y se agendan turnos para que nuestro equipo de abogadas, psicólogas y trabajadoras sociales brinden atención socio-jurídica, psicosocial y en trabajo social.

✓ **Educación Flexible:** esta estrategia responde a la necesidad de garantizar el derecho a la educación de las mujeres pertenecientes a grupos históricamente excluidos. Tiene en cuenta las barreras, las posibles discriminaciones y la rigidez del modelo de educación formal tradicional, factores que dificultan el acceso, la permanencia y la culminación de los estudios de educación básica, media y bachillerato.

✓ **Transformación cultural:** reconoce los derechos de las mujeres de poblaciones históricamente excluidas de las oportunidades de desarrollo y hace visibles sus luchas y necesidades, en sus diferencias y diversidades. Esta estrategia promueve la eliminación de prácticas discriminatorias y la construcción de una sociedad incluyente.

Para implementar estas acciones afirmativas, además, hemos contado con la alianza de organizaciones y agencias de cooperación internacional, que se han sumado a esta causa compartida. Junto a ACNUR y Save the Children hemos fortalecido nuestra capacidad de respuesta, asistencia y protección a mujeres refugiadas inmigrantes, provenientes de Venezuela, así como a colombianas retornadas y en situación de vulnerabilidad. Junto al ICFES hemos apoyado a las mujeres en la preparación y la presentación de las pruebas de Estado que les habilitan para continuar con su proceso formativo. Junto a la OEI diseñamos y desarrollamos estrategias de

empoderamiento a niñas, adolescentes y mujeres jóvenes y de fortalecimiento a sus capacidades psicoemocionales. Junto al GAAT implementamos acciones para el posicionamiento y reconocimiento de la dignidad menstrual de hombres trans y personas no binarias. Y junto al BID hemos fortalecido el Sistema Distrital de Cuidado y el programa de Manzanas del Cuidado, en la localidad de Los Mártires.

Los pasos a seguir

Es necesario continuar implementando estrategias que reconozcan a las mujeres en sus diferencias y su diversidad; así como no hay una sola Bogotá, no hay un grupo homogéneo de mujeres. Entender las distintas situaciones, condiciones, afiliaciones e identidades que atraviesan la experiencia de ser mujer es fundamental para erradicar la discriminación. Solo con acciones afirmativas será posible eliminar las barreras de acceso a las oportunidades, hacer visibles las voces y necesidades de quienes han estado históricamente excluidas y restituir plenamente sus derechos.

De igual forma, buscamos seguir avanzando en la incorporación progresiva y sostenible del enfoque diferencial en el quehacer de los 15 sectores de la administración distrital. Dejamos una Caja de Herramientas con documentos y materiales que visibilizan los logros de la implementación de las acciones afirmativas, así como los aportes técnicos y metodológicos de esta experiencia, para contribuir así a la elaboración del proyecto de inversión del 2024.

e.

Centros de Inclusión Digital.

Lo que aprendimos

En Bogotá, muchas mujeres enfrentan barreras de conocimiento sobre las tecnologías de la información y las comunicaciones; y sobre cómo utilizarlas.

A estas limitaciones de acceso, se suman, además, las dificultades de conexión. La brecha digital limita su capacidad de participar en la oferta educativa y laboral, de acceder a bienes y servicios, y de incidir en la toma de decisiones que están mediadas por el manejo de dispositivos. La falta de aptitudes tecnológicas, además, las hace vulnerables frente a los delitos cibernéticos y a la violencia de género en línea. En los Centros de Inclusión Digital -CID aprendimos que el desarrollo de habilidades digitales promueve la autonomía y el acceso a las oportunidades en todos los ámbitos de la vida de las mujeres.

Desarrollando los procesos de formación aprendimos también a construir los contenidos de manera participativa. A partir del diálogo entre el equipo de facilitadoras y las ciudadanas que participan en nuestros cursos, detectamos los temas que son más necesarios en cada contexto y en cada situación. Esta flexibilidad, y la capacidad de construir en conjunto, es nuestra garantía de pertinencia.

El poder transformador

Todo lo que hacemos en los Centros de Inclusión Digital conduce a la autonomía de las mujeres; sobre todo de aquellas que han estado más alejadas de los entornos digitales. Hemos diseñado una oferta formativa pensada en capas, con distintos niveles de profundidad y adaptadas a distintas necesidades de diferentes grupos poblacionales. **El principio rector, en todos los casos, es brindar herramientas para fortalecer la autonomía, la capacidad de agenciamiento y el ejercicio de la ciudadanía, tanto en el ámbito privado, como público.**

En un nivel básico, buscamos que las mujeres no dependan de terceras personas al realizar tareas como pedir un taxi, elaborar una Hoja de Vida, pagar los servicios públicos, renovar el pasaporte o sacar el RUT o el RIT; por ejemplo. Adquirir independencia en los actos más cotidianos hace mejor y más liviana la vida de muchas. En un nivel más profundo, ofrecemos contenidos para fortalecer las habilidades socioemocionales de las mujeres, empoderarse en su capacidad de decidir y actuar, y reponerse ante las dificultades. Agencia y resiliencia son dos palabras que adquieren sentido para muchas de ellas en estos espacios.

Además, contamos con una línea de formación para el ejercicio de la ciudadanía, centrada en la promoción del liderazgo y la protección de los derechos; otra de asesoría técnica a personas, organizaciones sociales instituciones interesadas en la transversalización del enfoque de género y en la formulación de indicadores; y otra especializada en el cuidado y en la atención a las mujeres cuidadoras.



El costo de no contar con este logro

De no contar con los Centros de Inclusión Digital, quienes se encuentran en un mayor grado de vulnerabilidad seguirán propensas a la exclusión y a la discriminación, tal como ha ocurrido con las mujeres indígenas, afros y campesinas; las que se han consagrado por entero a cuidar a otras personas, las que habitan en la calle, las que realizan actividades sexuales pagadas o las que están en situación de pobreza extrema, por nombrar algunas. Brindar herramientas para desarrollar las habilidades digitales de estas mujeres es crear nuevas oportunidades y contribuir al cierre de la brecha digital, reconociendo sus diferencias y su diversidad.

¿Por qué es importante esta sección?

Es importante conocer la labor de los Centros de Inclusión Digital, dado el enorme potencial de transformación social que en ellos anida. Cerrar la brecha digital y transformar la vida de las mujeres que más han sufrido la discriminación es tender puentes para que se conecten con la oferta de servicios del Distrito, fortalezcan el ejercicio de sus derechos y accedan a nuevas oportunidades; es cambiar a sus familias y sus comunidades, y es hacer de Bogotá una mejor ciudad para todas las personas.

Lo que encontramos

En enero de 2020 ya existían 13 Centros de Inclusión Digital, con una oferta de formación en modalidad presencial. En los últimos cuatro años nos concentramos en abrir más sedes, hasta completar 18; en crear la modalidad virtual y ampliar la cobertura hasta llegar a la ruralidad; en intervenir la infraestructura de los centros para que respondiera a intereses y necesidades puntuales de las mujeres, y en diversificar la oferta de formación. Convertimos los mismos centros en espacios para poner en práctica las habilidades digitales; pusimos códigos QR en las paredes, por ejemplo, y construimos un ambiente propicio para que las mujeres aprendieran a usarlos ahí, en vivo y en directo, y en torno a una necesidad puntual.

Lo que hicimos

1. Más y mejores sedes:

Creamos 5 sedes nuevas y renovamos las 13 que ya existían. 17 de estos centros funcionan en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y 1 en Casa de Todas. El propósito de la adecuación de todos los Centros de Inclusión Digital fue crear una atmósfera acorde a los intereses y las necesidades de las ciudadanas que participan en los procesos de formación. Todo, hasta el más pequeño de los detalles, las paredes, los salones, el mobiliario y el equipamiento tecnológico, está diseñado en función de la comodidad de las usuarias y del enfoque ético, estético y político que sustenta la actividad de los centros. La renovación consistió en:

- **Espacios a la medida:** zonas con sofá para el uso de tablets y celulares; áreas altamente iluminadas con lámparas de techo y, en lo posible, con luz natural; y casilleros o repisas que permitan espacios libres de elementos personales y materiales no indispensables en los procesos de formación.
- **Ambientación con enfoque de género:** paredes pintadas con colores claros que evocan la tranquilidad y dan calidez al espacio, y vinilos con información relevante para las mujeres.
- **Dotación de muebles modulares,** de preferencia circulares, para ser usados de múltiples formas, según lo que amerite el proceso formativo.

- **Equipamiento tecnológico:** **Computadores portátiles;** un computador de alta tecnología para uso de la facilitadora; una impresora por cada centro; tableros digitales; y reducción, en lo posible, de cables para facilitar movilidad de los computadores.

Estas adecuaciones en la infraestructura brindan espacios que facilitan los procesos de enseñanza-aprendizaje y hacen mejor la experiencia de las mujeres; pues, desde que ingresan encuentran espacios amigables y cómodos que favorecen la interacción con los elementos y las personas. Además, tanto las sedes como la oferta formativa están concebidas como escenarios de encuentro y empoderamiento donde se tejen redes de apoyo y comunidades de interés.

2. Centro de Inclusión Digital itinerante:

pusimos en funcionamiento un centro móvil con el que llevamos procesos formativos a zonas rurales. De esta manera, hemos podido responder de forma diferenciada a las mujeres, atendiendo a sus diferencias y diversidades.

3. Virtualización:

y actualización de la oferta formativa en la plataforma de formación Moodle de la entidad.

Los pasos a seguir

Para consolidar este proceso, es necesario:

Continuar con el fortalecimiento del equipo de formación.

- ✓ Crear nuevos contenidos, de vanguardia, que permitan mitigar los riesgos de las mujeres en entornos digitales.
- ✓ Abrir nuevos Centros de Inclusión Digital en las Manzanas del Cuidado o en sus entidades ancla, en el marco de la implementación del Sistema Distrital del Cuidado.
- ✓ Fortalecer los procesos de construcción de redes de apoyo y formas de organización social que se gestan en el marco de los procesos de formación.



f.

Emprendimiento y empleabilidad

Lo que aprendimos

En términos económicos, las mujeres fueron las más afectadas por la pandemia del Covid-19. **La crisis profundizó, aún más, las brechas que ya existían. Entre los años 2019 y 2020 en Bogotá, las mujeres perdieron el 54% de los empleos³ equivalente a 332,253 puestos de trabajo (mientras que los hombres perdieron 40,5% equivalente a 226,035 puestos) y sus micronegocios cayeron 6,1% (mientras que los de los hombres crecieron 0,3%2).** Esa situación reafirmó una persistente solicitud de las mujeres durante la construcción del Plan Distrital de Desarrollo, que la Secretaría de la Mujer trabajara también en promover el empleo y los emprendimientos de las mujeres. Para responder a esta situación, creamos la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad y nos comprometimos a contribuir con el desarrollo de capacidades para fortalecer la autonomía económica de las mujeres en Bogotá.

Al diseñar e implementar la estrategia aprendimos a definir medidas para la reactivación económica que también pensarán y se enfocarán en las mujeres, con metas puntuales diferenciadas por sexo de los beneficiarios. Entendimos que era necesario comunicar las oportunidades de formación, empleo y emprendimiento, a través de los

canales que más frecuentan las mujeres y no por donde suelen difundirse estas ofertas. Por ejemplo, muchas de las ofertas se difunden por Twitter, ahora llamado X, pero la gran mayoría de mujeres en Bogotá no accede a esta red social, en parte por la brecha digital, o sencillamente porque ahí no están representados sus intereses más cotidianos. Además, comprendimos que debíamos usar un lenguaje más cercano a ellas. Creamos mensajes a la medida, con enfoque de género y lenguaje inclusivo, para que la información sobre los requerimientos y condiciones de la oferta institucional llegara a las destinatarias de manera clara y precisa. También entendimos que para promover la autonomía económica y superar las barreras históricas de género era necesario fortalecer habilidades socioemocionales relacionadas con la comunicación asertiva, el proyecto de vida, las habilidades financieras, el liderazgo, la negociación y la resolución de conflictos. Adaptamos estos contenidos a las características de las mujeres cuidadoras para potenciar su acceso y permanencia a las oportunidades de empleo y generación de ingresos. Además, con el fin de mantener su motivación en la búsqueda de su autonomía económica, de disminuir las tasas de deserción y motivarlas en su propósito, las acompañamos en los procesos de formación y postulación a las ofertas de empleo y generación de ingresos. Aprendimos que para las mujeres es fundamental estar acompañadas en este proceso, para que puedan consultar las situaciones que enfrentan y no pierdan la motivación ante dificultades en el hogar o en su comunidad.

3



El poder transformador

Todo lo que conduzca al logro de la autonomía económica de las mujeres, transforma por entero sus vidas y las de sus familias; y disminuye el riesgo de violencia intrafamiliar. **La Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad desarrolla y fortalece las capacidades para acceder a las oportunidades de formación, empleo y emprendimiento; y para permanecer en estos procesos.** En esta estrategia anida la posibilidad de convertir los sueños de las mujeres en proyectos concretos, con resultados palpables.

El costo de no contar con este logro

De no contar con esta estrategia dejaríamos de contribuir al cierre de brechas económicas entre hombres y mujeres, con programas especialmente diseñados para ellas y metas, en términos de empleo y emprendimiento, que reflejen de manera diferenciada sus necesidades y potencialidades. **No dispondríamos de mecanismos que respondan a las características diferenciales de las mujeres para que puedan capitalizar ofertas de formación, empleo y emprendimiento.**

El costo de no implementar la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad es que las mujeres en Bogotá no cuenten con una oferta consolidada de programas distritales y del sector privado pertinentes a sus necesidades, expectativas y características; ni con un acompañamiento en su proceso de lograr autonomía económica (especialmente para las cuidadoras). Además, perderíamos la oportunidad de sensibilizar al sector privado sobre las ventajas de vincular a más mujeres a las actividades productivas, en términos de crecimiento, productividad y bienestar social. Tampoco sería posible brindarle asesoría sobre lo que se requiere para lograr esta vinculación, como por ejemplo horarios flexibles, servicios de cuidado, control de acoso y prevención de las violencias basadas en género.

¿Por qué es importante esta sección?

Este capítulo es importante porque hace visibles las necesidades de las mujeres y las barreras que enfrentan para emprender, acceder al empleo y fortalecer su autonomía económica. También porque pone en evidencia el vacío institucional para atender, en este campo, a las mujeres cuidadoras. Del otro lado de la moneda, difundir los avances de la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad es reconocer las acciones que contribuyen al cierre de brechas; así como el papel que ocupa el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y la articulación público – privada en este proceso.

Lo que encontramos

En enero de 2020, la acción de las Secretaría Distrital de la Mujer estaba centrada en la prevención de violencias, la asistencia técnica para la implementación del enfoque de género en las entidades distritales y el acompañamiento psicosocial a las mujeres. Había un vacío institucional en materia de acciones para promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres. Por su parte, en el marco de la concertación del Plan Distrital de Desarrollo, el movimiento social había solicitado a la alcaldesa Claudia López incorporar iniciativas para aumentar la participación de las mujeres en actividades productivas que fortalecieran su autonomía económica y la garantía de sus derechos. Tres meses después, la

pandemia por Covid-19 desataba la peor crisis que haya afrontado la administración distrital en toda su historia. La desaceleración de la economía, el deterioro del tejido productivo y la pérdida de empleos, en mayor proporción para las mujeres que para los hombres, aumentó la urgencia por garantizar mecanismos que permitieran generar ingresos a las mujeres.

Una vez pasada la fase más crítica de la pandemia, y siendo muy evidentes sus consecuencias negativas, la alcaldesa dio la instrucción de diseñar e implementar una estrategia de reactivación económica con perspectiva de género, que priorizara acciones para promover el emprendimiento, el acceso al empleo y la generación de ingresos. Este último aspecto resultaba vital, pues las mujeres cuidadoras habían expresado la necesidad de generar ingresos desde el hogar, ya que les era imposible tener empleos formales con horarios y ubicaciones difíciles para ellas.

La iniciativa solicitada por la alcaldesa debía: desarrollar y fortalecer capacidades a través de formación adaptada a los requerimientos de las mujeres; facilitar su ingreso y permanencia en los programas distritales; crear nuevos programas con enfoque de género; e involucrar al sector privado. Además, nos propusimos implementar medidas afirmativas para generar mayores oportunidades de empleo para las mujeres e incrementar su participación en la ejecución de contratos y convenios celebrados por la administración distrital.

Lo que hicimos

Diseñamos e implementamos la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad a través de la cual:

Trabajamos con otras entidades del Distrito para fortalecer el enfoque de género de los programas de empleo y emprendimiento.

Divulgamos a las mujeres oportunidades de empleo del sector privado, opciones de generación de ingresos, incluso desde casa, y formación para el desarrollo de capacidades productivas.

Brindamos herramientas para fortalecer las capacidades socioemocionales de las mujeres que faciliten el acceso a las oportunidades de empleo y emprendimiento, y su permanencia en estos procesos.

La estrategia empezó a ejecutarse en noviembre de 2021. En estos años:

Llevamos ofertas de empleo, generación de ingresos y formación a más de 20.000 mujeres, a través de la ruta de divulgación y orientación de la estrategia.

Gestionamos 58 alianzas con el sector privado para ofrecer oportunidades de empleo, generación de ingresos y formación para las mujeres en Bogotá.

Incluimos el enfoque de género en 11 programas distritales, con el fin de promover la participación de las mujeres y disminuir su deserción en los programas de empleo y generación de ingresos.

Divulgamos 19 programas distritales de empleo y emprendimiento para la vinculación de mujeres.

Diseñamos dos programas para la generación de ingresos de mujeres: i) Mujer Emprndedora y Productiva con SDDE y ii) Vecinas Trabajemos Juntas. En el marco de Vecinas Trabajemos Juntas, **beneficiamos a 269 mujeres cuidadoras pertenecientes a 29 organizaciones.** Este fue el primer programa implementado por la Secretaría para promover la generación de ingresos de cuidadoras.

Diseñamos e implementamos el Modelo de Emprendimiento y Empleabilidad para el fortalecimiento de habilidades socioemocionales en mujeres cuidadoras, y sellamos una alianza con la Cámara de Comercio de Bogotá para llevar talleres de emprendimiento a las Manzanas del Cuidado.

Publicamos la guía práctica para el diseño de programas de empleo y generación de ingresos para entidades distritales.

Concentramos esta oferta en las Manzanas del Cuidado y así brindamos a las cuidadoras tiempo y servicios que fomentan su autonomía económica. Contar con la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad en las Manzanas, ha hecho más eficiente, oportuna e impactante esta iniciativa.

Los pasos a seguir

Es necesario consolidar el modelo de habilidades socioemocionales para el emprendimiento y empleabilidad de las mujeres cuidadoras en las Manzanas del Cuidado e integrar este modelo con la oferta de formación en los Centros de Inclusión Digital.

Otra tarea es seguir promoviendo el trabajo con el sector privado y la sostenibilidad de las alianzas suscritas. Esto, con el fin de fortalecer las oportunidades para las mujeres de tal forma que la oferta de vacantes, generación de ingresos y formación sea más pertinente. Para lograrlo, se requiere continuar con la firma de pactos simbólicos de corresponsabilidad entre la Secretaría Distrital de la Mujer y las empresas.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad es nueva, tanto para la Secretaría como para las otras entidades del Distrito, y si bien es mucho lo que se logró en este período, es vital continuar fortaleciéndola para capitalizar y multiplicar los logros de este primer impulso.



Todas las mujeres,
todos los sectores.

Transversalización
del enfoque.

04

a.

Actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género

Lo que aprendimos

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género es el resultado de dos décadas de trabajo ininterrumpido del movimiento de mujeres. A través de ella se han incorporado los intereses y las visiones de las ciudadanas en la gestión pública y esto ha permitido una respuesta institucional cada vez más efectiva a sus demandas. Desde el 2004, cuando se formuló por primera vez el Plan de Igualdad de Oportunidades, esta política ha sido referente en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, tanto para las organizaciones, como para las instituciones del Distrito. Su actualización, que inició en el 2018 y terminó en el 2020, es el resultado de la construcción colectiva entre la administración distrital y las organizaciones de mujeres, lideresas e instancias de participación como el Consejo Consultivo de Mujeres, los Comités Operativos Locales de Mujer y Género, y los Consejos Locales de Mujeres.

Durante el proceso de diálogo y concertación, aprendimos a valorar el conocimiento acumulado por este sector. Así, entre todas,



logramos darle continuidad a la política y, a la vez, ajustar sus estrategias a las nuevas realidades y necesidades de las mujeres en Bogotá. La actualización extendió el alcance del lineamiento al período 2020–2030 y lo consolidó como política de Estado. Esto significa que, más allá de la voluntad de las personas y los gobiernos, las instituciones son responsables de dar cumplimiento a los planes y programas allí establecidos. La institucionalización de la política, a través de herramientas normativas, de planeación y financieras, asegura la sostenibilidad de las acciones a futuro y fortalece la garantía de los derechos de las mujeres en todos los sentidos; ese es el logro más significativo de este proceso y nuestro mayor orgullo como Secretaría Distrital de la Mujer.

El poder transformador

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género brinda los mecanismos para restablecer los derechos, cerrar las brechas y responder de manera diferenciada a las necesidades de las mujeres. Está a la base de la acción institucional y del fortalecimiento del movimiento social. Es la herramienta que le da piso jurídico y técnico a la Secretaría Distrital de la Mujer y la que ha permitido incluir, de manera transversal, los enfoques de género, diferencial y de derechos en la actuación de las otras entidades del Distrito. En la política se priorizan ocho derechos:

- i) Derecho a la paz y convivencia con equidad de género**
- ii) Derecho a una vida libre de violencias**
- iii) Derecho a la participación y representación con equidad**
- iv) Derecho al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad**
- v) Derecho a la salud plena**
- vi) Derecho a la educación con equidad**
- vii) Derecho a una cultura libre de sexismo**
- viii) Derecho al hábitat y vivienda digna**

A partir de la política, y gracias a la incidencia de las mujeres, se han establecido mecanismos e instancias como las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, los Comités Operativos Locales de Mujeres y Equidad de Género, los Consejos Locales de Mujeres, los Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres, la Línea Púrpura y el Sistema Distrital de Protección a Mujeres Víctimas – SOFIA.

El proceso de actualización de la política, que coordinamos desde la Secretaría Distrital de la Mujer, validó los derechos priorizados y enfatizó nuevos temas como la transversalización del enfoque de género y la transformación de estereotipos y prácticas culturales de discriminación que afectan a las mujeres. Otros temas como la feminización de la pobreza, la inclusión laboral de las mujeres y la necesidad de un sistema distrital de cuidado fueron incluidos como articuladores de la acción institucional durante el mandato de la alcaldesa Claudia López. En consonancia con el Plan de Desarrollo Distrital: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI, se armonizaron con la política los programas: 'Igualdad de oportunidades y desarrollo de capacidades para las mujeres', 'Sistema Distrital de Cuidado' y 'Más mujeres viven una vida libre de violencias, se sienten seguras y acceden con confianza al sistema de justicia'; además se incorporaron acciones para promover el cuidado menstrual. Los logros acumulados por la política, conjugados con estas innovaciones, han impulsado en el último período un proceso de transformación sin precedentes para las mujeres en Bogotá.



El costo de no contar con este logro

Sin la actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, no sería posible dar continuidad a los procesos, ni aprovechar los logros acumulados en el tiempo, ni incorporar nuevas visiones en la garantía de los derechos. Se rompería el vínculo con el movimiento social y se perdería la garantía de pertinencia. Al no contar con una política de Estado, con visión a largo plazo, el lineamiento dejaría de ser vinculante y su ejecución dependería de la voluntad de los funcionarios y gobiernos de turno.

¿Por qué es importante esta sección?

La actualización de la política implicó la formulación de un plan de acción en el que se detallan las acciones a emprender, sus responsables y los recursos para ejecutarlas. El lineamiento no solo traza la ruta a seguir, también brinda los instrumentos de navegación necesarios para llegar a buen puerto. El plan de acción estipula la destinación de más de 2.4 billones de pesos, entre los años 2020 y 2030; es la inversión más alta que se haya hecho en la historia de Bogotá para reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres. Actuar e incidir en este campo implica, necesariamente, conocer y defender la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Lo que encontramos

El proceso de actualización, iniciado en 2018, convocó la participación del movimiento social y de las entidades del Distrito, y se nutrió de la información provista por el Observatorio de Mujer y Equidad de Género -OMEG, de la Secretaría de la Mujer. En enero de 2020 ya se habían validado los derechos priorizados por las mujeres y se contaba con el borrador de la política y de su plan de acción. Durante esta administración, nuestra tarea consistió en terminar el proceso de consulta y formulación, y armonizar la política con el Plan de Desarrollo, con los planes sectoriales y de cara al Plan de Ordenamiento Territorial.



Lo que hicimos

En medio de la contingencia impuesta por el Covid-19, desde la Secretaría Distrital de la Mujer coordinamos la formulación del plan de acción 2020 - 2030. El proceso fue enriquecido con los aportes del Espacio Autónomo del Consejo Consultivo de Mujeres y con la visión intersectorial de la administración distrital. Esto permitió que los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género se entrelazaran con las acciones diseñadas por las entidades y con su visión para los próximos diez años.

Para armonizar la política, el plan de desarrollo y las acciones de las entidades pusimos a las mujeres en el centro de las conversaciones técnicas; tejimos vínculos con los equipos de las otras entidades y logramos alinearlos a favor de esta causa. Este proceso implicó, a su vez, prestar asesoría a los otros sectores respecto a cómo incorporar la perspectiva de género y reconocer su diversidad en la actividad misional de cada institución. Así, al incluir los enfoques de género, diferencial y de derechos en las entrañas mismas de los planes distritales, logramos transversalizar y territorializar esta manera de entender la ciudad, basada en construir relaciones equitativas, solidarias e incluyentes entre las personas.

La inclusión del Sistema Distrital de Cuidado, como un objetivo de la política, es otro de los logros de este período. Este modelo, centrado en cuidar a las cuidadoras, constituye la innovación social más importante de las últimas décadas en Bogotá. Implica una

nueva manera de prestar servicios sociales, con enfoque de género, y de concebir el ordenamiento territorial; centrado en facilitar el acceso a la infraestructura de cuidado. Al haberlo incluido en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, se garantiza la institucionalización de este programa y, por lo tanto, su permanencia en el tiempo. Además, dado que la vigencia de la política se extiende hasta el 2030, que el sistema de cuidado esté allí permite tejer un hilo para enlazar los próximos planes distritales de desarrollo con el plan de ordenamiento territorial, a 2035.

Los pasos a seguir

Durante los próximos años, el reto más grande respecto a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género es velar por su implementación. Es necesario evaluar sus resultados para verificar que las acciones implementadas responden a los objetivos de la política, y para realizar los ajustes necesarios a medida que cambian las necesidades. **Dado que la responsabilidad de su implementación está repartida entre 34 entidades de distintos sectores y misionalidades, el trabajo de acompañamiento de la Secretaría Distrital de la Mujer será determinante para garantizar la transversalización y la territorialización de los enfoques de género, diferencial y de derechos humanos de las mujeres.**

b.

Transversalizar, tejer el enfoque en todos los sectores

Lo que aprendimos

Transversalizar, en el contexto de la gestión pública, es lograr que las entidades del Distrito implementen estrategias para garantizar los derechos y fomentar las oportunidades de las mujeres; implica cambiar de fondo la mirada y la cultura organizacional, con el fin de cerrar las brechas de género. En estos cuatro años, sumamos esfuerzos con los 15 sectores de la administración distrital para que los enfoques de género y diferencial quedaran incluidos de manera transversal en sus acciones. Todos se sumaron: Ambiente; Cultura, Recreación y Deporte; Desarrollo Económico, Industria y Turismo; Educación; Gestión Pública; Gobierno; Hábitat; Hacienda; Integración Social; Movilidad; Mujeres; Planeación; Salud; Gestión Jurídica y Seguridad; y Convivencia y Justicia.

Para lograr esta articulación, formulamos un marco conceptual, diseñamos herramientas técnicas para el diseño de las estrategias, prestamos asistencia para transversalizar el enfoque de género a cada institución y acompañamos de cerca cada iniciativa; desde su planeación hasta su implementación. La gama de acciones ejecutada fue enorme, abarcó aspectos como la prestación de servicios especializados para mujeres en

cada sector, la aplicación de disposiciones administrativas al interior de las entidades; el desarrollo de procesos de formación en oficios masculinizados, el fortalecimiento organizativo, la creación de oportunidades de empleabilidad y la difusión de campañas para la prevención de las violencias; por citar solo unos pocos ejemplos.

Aprendimos que, más allá de ejecutar proyectos puntuales que beneficien a las mujeres, debíamos desarrollar capacidades y habilidades para que cada sector incorporara los enfoques en su que hacer, de manera integral. Buscamos que esta forma de concebir la gestión pública atravesara a las entidades y, dentro de cada una, estuviera presente en todas sus acciones; de allí que fuera tan importante capacitar al talento humano y hacerlo parte de este empeño. Entendimos que debíamos apuntar a la raíz de los desequilibrios y reconocer la diversidad de las mujeres a través de la interseccionalidad, comprender cómo se entrecruzan los distintos factores que pueden determinar en mayor o menor grado la exclusión. En el caso de la Orquesta Filarmónica de Mujeres, por ejemplo, no era suficiente con vincular a las instrumentistas; era necesario diseñar una estrategia integral que abarcara la dirección musical, la selección de las solistas y del repertorio, y el desarrollo de capacidades individuales y organizacionales. Hoy, tanto la institución, como las participantes, están desarrollando habilidades y construyendo conocimientos para cerrar las brechas de género. En un campo de desempeño tradicionalmente masculino, la transversalización del enfoque está abriendo nuevas oportunidades para las mujeres; esto mismo está ocurriendo en el deporte y en los oficios asociados al transporte y a la construcción; por citar otros ejemplos de actividades ocupadas mayoritariamente por hombres.



El poder transformador

Cuando los enfoques de género, diferencial y de derechos trascienden al sector Mujeres, se multiplica su poder transformador; esto, además de impulsar cambios en la vida de las mujeres, hace mejor la situación del conjunto de la población. Los asuntos de las mujeres atañen a todos los sectores e implican transformaciones estructurales que benefician a todas las personas.

Durante este período acompañamos desde la Secretaría Distrital de la Mujer a cada uno de los 15 sectores de la administración distrital y les propusimos implementar acciones estratégicas a través de logros. Estas abarcan los ámbitos de: trabajo; conocimiento y cultura; bienes y servicios sociales; educación e investigación; salud; administración e instituciones; organizaciones de mujeres; y familia y sexualidad. Desde el 2020, cada año se ejecutaron alrededor de 60 acciones y programas que expresan la capacidad que anida en la acción institucional para cerrar brechas, crear oportunidades y hacer más democrática

y equitativa la realidad. Cada acción fue una semilla que gestó una nueva Bogotá, más incluyente; un mejor lugar para ser mujer.

Fue así que surgieron iniciativas que hoy son referentes de inclusión para el país y para el mundo, como La Rolita, una empresa de transporte público con perspectiva de género, que involucra a mujeres en oficios tradicionalmente masculinizados; o el programa Mujeres que Reverdecen, que ha vinculado a quienes se encuentran en especial grado de vulnerabilidad a la conservación de la biodiversidad de Bogotá. Transversalizar el enfoque de género implicó, también, desarrollar mecanismos institucionales como el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género, que permite rastrear el uso de los recursos destinados a este propósito y el Sello en Igualdad que incentiva la incorporación de las acciones en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG de las entidades del Distrito. El poder transformador de la transversalización del enfoque de género se hizo evidente tanto en la ciudad, como al interior de las instituciones distritales.

El costo de no contar con este logro

Si no se implementan estrategias de transversalización de los enfoques de género, diferencial y de derechos, no será posible impulsar transformaciones estructurales en los distintos ámbitos de la vida social, cultural, económica y política de las mujeres. De no continuar con el acompañamiento a los 15 sectores de la administración distrital, se perderán los conocimientos acumulados y las capacidades desarrolladas en las entidades para tejer el enfoque en sus acciones institucionales. La situación de las mujeres en Bogotá atañe a todos los sectores y a toda la ciudadanía, no solo a la Secretaría de la Mujer. Lograr que todas las instituciones incorporen esta forma de comprender la ciudad y el ejercicio de la ciudadanía es, en la práctica, transversalizar el enfoque de género y hacer de Bogotá una mejor ciudad para todas las personas.

La idea es que Bogotá se ocupe de las mujeres desde todos los sectores, no solo desde la Secretaría de la Mujer. Eso, en la práctica, es la transversalización.

¿Por qué es importante esta sección?

La estrategia de transversalización da cuenta, en la práctica y con resultados palpables, de la efectividad de incorporar el enfoque de género en las acciones de todos los sectores de la administración distrital. Los logros son muchos, muy variados y con grados de desarrollo muy diversos; en conjunto, expresan una forma innovadora de gestión que responde a los desafíos y demandas del mundo contemporáneo.

Por citar un ejemplo, la operadora de transporte público La Rolita, implementada por el sector movilidad, además de promover una visión social del transporte público sostenible, al contar con una flota de buses 100% eléctricos, reevalúa los oficios que tradicionalmente se han visto como masculinos. Esta iniciativa ha logrado vincular mujeres en diferentes roles, siendo uno de ellos el de conductoras. En este caso, la incorporación del enfoque de género se expresa en el desarrollo de capacidades y en el fortalecimiento de los derechos de las mujeres a través de acciones como: la promoción de la atención y la prevención de violencias basadas en género, la creación de espacios para el cuidado y el autocuidado, y la implementación de procesos de capacitación. Las mujeres vinculadas a La Rolita han sido formadas por el sector movilidad en Eco Conducción, esto la ha habilitado para conducir buses eléctricos de transporte público y les ha permitido recategorizar sus licencias de conducción.

La Rolita es un claro ejemplo de cómo planear y ejecutar con una visión de género, en pro de la igualdad, la inclusión y la sostenibilidad ambiental. Comprobar cómo La Rolita ha logrado hacer mejor la vida de las mujeres y, a la vez, incrementar la calidad en la prestación del servicio, es constatar que vale la pena fortalecer los esfuerzos de transversalización, dado el potencial de transformación social que encierra esta manera de enfocar la gestión pública.

Lo que encontramos

La estrategia de transversalización es uno de los mecanismos para implementar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Aunque desde hace más de una década el decreto 166 de 2010 dio sustento jurídico al plan distrital y a los planes sectoriales de transversalización, los avances en este sentido requerían más esfuerzos. Para el mes de enero de 2020, en la Secretaría Distrital de la Mujer existía un pequeño equipo encargado de este tema. Cada referenta asignada se encargaba de acompañar a dos sectores y no se contaba con un lineamiento que orientara la formulación e implementación de las acciones; tampoco existían, en las entidades asesoradas, profesionales y equipos especializados en género. Esta debilidad en el esquema operativo ocasionaba que, a pesar de los esfuerzos, la incorporación del enfoque resultaba marginal, puntual o superficial, en muchos de los casos.

Lo que hicimos

Para fortalecer el impacto de la estrategia de transversalización, **hicimos énfasis en el desarrollo gradual de capacidades y habilidades en cada sector y en la transformación de la cultura organizacional; empezando por la Secretaría Distrital de la Mujer.** Duplicamos el equipo de referentas para que cada una profundizara en la comprensión del sector asignado, asesoramos a las entidades para que vincularan profesionales en género y, en algunos casos, conformaran equipos especializados, y adecuamos los instrumentos para concertar las acciones.

Formulamos el 'Lineamiento para la transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres', que brinda herramientas para la planeación, el seguimiento y la evaluación de políticas, planes y programas conducentes al cierre de brechas, al restablecimiento de los derechos y al fomento de oportunidades para las mujeres; en los distintos sectores. Esta guía orienta la creación y gestión de sistemas que arrojen información desagregada por sexo y otras variables, que den cuenta de las realidades de hombres y mujeres; y que permitan identificar las asimetrías y los escenarios donde debe actuarse. Creamos el Sistema de Seguimiento a Logros de Transversalización que estructura las acciones de los sectores alrededor de distintos ámbitos de la vida social, más allá de los límites sectoriales. Esta mirada ofrece un panorama integral, centra el foco en las mujeres beneficiarias y permite analizar cómo se complementan unas iniciativas con otras.

Además, orientamos la expedición de la normatividad sobre el uso del Trazador

Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género, herramienta que permite rastrear la trayectoria de los recursos destinados a la implementación de las acciones de transversalización en los sectores y entidades; y creamos el Sello de Igualdad de Género para medir y reconocer los esfuerzos de instituciones públicas y privadas en pro de la igualdad entre hombres y mujeres. Estas herramientas de gestión han permitido materializar el enfoque en iniciativas concretas y palpables como La Rolita, ya mencionado, y el programa Mujeres que Reverdecen, que impacta positivamente, tanto en la mejora del medio ambiente como en la calidad de vida de las mujeres de Bogotá.

Mujeres que Reverdecen empodera a las mujeres al fortalecer sus conocimientos en conservación y restauración ambiental y propiciar espacios para que los apliquen a través de acciones que fomentan la resiliencia climática, la seguridad alimentaria y la revitalización de áreas verdes en la ciudad. Este programa reconoce el potencial transformador de las mujeres como agentes de cambio en el desarrollo de prácticas ambientales sostenibles y las prepara para ser defensoras activas de la naturaleza, contribuyendo al embellecimiento del entorno ambiental de Bogotá. Además, fomenta la reactivación social y económica al involucrar a mujeres en situación de vulnerabilidad, ofreciéndoles empleo y transferencias económicas mensuales que fortalecen su independencia financiera y mejoran su calidad de vida.

El Trazador Presupuestal y el Sello de Igualdad de Género; así como La Rolita y Mujeres que Reverdecen, son ejemplos que permiten observar el impacto de lo que logramos al transversalizar el enfoque de género durante estos últimos cuatro años.



Los pasos a seguir

Es necesario seguir ampliando la estrategia de transversalización a través del fortalecimiento y la especialización de los equipos de trabajo, la recolección y gestión de información desagregada que permita hacer seguimiento a los avances, la implementación del Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género y la implementación del Sello de Igualdad de Género: En igualdad, que extiende las acciones de transversalización al ámbito privado.

C.

En igualdad, el sello de Bogotá

Lo que aprendimos

Durante este período, y en alianza con ONU Mujeres, creamos 'En Igualdad', el Sello Distrital de Igualdad de Género. Se trata de un mecanismo para medir el avance en el cierre de brechas y para incentivar la implementación de acciones positivas en Bogotá. Durante su implementación, aprendimos nuevas maneras de institucionalizar los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y, en particular, nuevas formas de transversalizar el enfoque de género. El sello nos permitió, además, extender la estrategia de transversalización al ámbito privado, lo cual abrió una ventana enorme de posibilidades para fortalecer el impacto de las acciones afirmativas, promover la igualdad de género y garantizar los derechos de las mujeres, en tanto asunto que compete a la sociedad en su conjunto.

El poder transformador

Al ser una estrategia diseñada a medida, el Sello se acopla por entero al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG de las entidades del Distrito. Esto ha permitido sembrar el cambio organizacional en el corazón mismo de las instituciones públicas, a través de la planeación, la inversión y la acción positiva. De igual manera, en el ámbito privado, el sello reconoce y promueve los esfuerzos de las empresas para integrar el enfoque de género en su cultura organizacional y en sus prácticas productivas. Acompañamos y entregamos herramientas a las empresas para que ellas mismas gestionen la incorporación del enfoque, y certificamos el cumplimiento de estándares asociados a la adecuación institucional y a la implementación de acciones conducentes al cierre de brechas y a la equidad entre hombres y mujeres. 'En Igualdad' el Sello Distrital de Igualdad de Género, es un mecanismo para hacer evidente el poder transformador de las acciones de transversalización en Bogotá.

El costo de no contar con este logro

De no consolidar el Sello Distrital de Igualdad de Género, se perdería la posibilidad de integrar las estrategias de transversalización al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en los sectores de la administración distrital. Sería imposible garantizar, en términos institucionales, la continuidad de las acciones; pues estas dependerían de la voluntad de las directivas de turno y no de la acción vinculante de los planes, políticas y programas de las entidades. Además, sin un mecanismo que permita enlazar la Política de Mujer y Equidad de Género al ámbito privado, no sería posible extender la estrategia de transversalización y el impacto en el cierre de brechas y creación de oportunidades para las mujeres en Bogotá estaría limitado al escenario público.

¿Por qué es importante esta sección?

‘En Igualdad’ es una innovación en términos de transversalización y territorialización del enfoque de género en Bogotá y en Colombia. En la medida en que no existen en el sector público iniciativas previas de certificación de calidad asociadas a la incorporación del enfoque en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es necesario analizar esta primera experiencia, que ya demostró ser exitosa, con el fin de ampliarla y consolidarla. Mientras más entidades, organizaciones y empresas participen del proceso de certificación, la estrategia de transversalización se consolidará como política de Estado y se incorporará en el corazón de las instituciones como una cultura; una manera de planear y de actuar.

Lo que encontramos

En enero del 2020 no existía el Sello Distrital de Igualdad de Género. Aunque desde hace más de una década se venía implementando la estrategia de transversalización desde la Secretaría Distrital de la Mujer, no existían mecanismos para estandarizar y definir los mismos parámetros para hacer seguimiento y determinar el grado de avance de cada entidad en la incorporación del enfoque de género.

Lo que hicimos

Concebimos un mecanismo de acompañamiento y seguimiento según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el instrumento que utilizan las entidades públicas para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión. Además, lo estructuramos a partir de los derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género. Esta aproximación nos permitió conciliar los estándares internacionales de gestión pública con enfoque de género, con la realidad particular de las entidades del Distrito y las demandas del movimiento de mujeres; de allí que el sello esté diseñado a la medida de Bogotá.

Así, definimos objetivos y categorías de seguimiento para cada uno de los siguientes módulos:

- 1.** Contextos laborales favorables a la Igualdad de Género.
- 2.** Gestión del conocimiento, la innovación y la comunicación para la igualdad de género.
- 3.** Direccionamiento estratégico y planeación con enfoque de género.
- 4.** Acciones institucionales para la garantía de los derechos con igualdad de género.
- 5.** Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género.

6. Arquitectura Institucional y compromiso con la igualdad de género.

Propusimos a las 15 secretarías del Distrito, y a sus 10 entidades adscritas, elaborar diagnósticos institucionales, diseñar y ejecutar planes de trabajo, y aplicar el mecanismo para establecer el grado de avance de las acciones.

En el sector privado, el sello está articulado al logro del objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: reducir las brechas de género, fomentar la igualdad y la competitividad de género simultáneamente, y promover un crecimiento, inclusivo y sostenible. A través del 'Pacto por la Igualdad de Género' suscrito entre la alcaldesa Claudia López, su gabinete, la Cámara de Comercio de Bogotá y la Asociación Nacional de Industriales -ANDI, el sello reconoce y promueve los esfuerzos de las empresas en la implementación de buenas prácticas y acciones afirmativas.

Las partes se comprometen a trabajar mancomunadamente en:

- 1.** Transversalizar la perspectiva de género como eje estructural de las políticas, planes, programas, proyectos y servicios.
- 2.** Promover una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones.
- 3.** Prevenir y luchar contra los estereotipos de género, el sexismo y las diferentes formas de discriminación y violencias contra las

4. Fomentar y promover el acceso de las mujeres al mercado laboral.

5. Incluir y promover equipos de trabajo sensibles y expertos en género.

Para obtener el sello ‘En Igualdad’, las empresas e instituciones deben suscribir un compromiso para aunar esfuerzos con la administración distrital, definir las acciones a implementar y suministrar información que documente el cumplimiento de los criterios establecidos.

Por nuestra parte, en la Secretaría Distrital de la Mujer, brindamos asistencia técnica y ponemos a disposición de las empresas un portafolio para la transversalización del enfoque de género. Según el grado de avance, tanto en el ámbito público como en el privado, se otorgan las insignias violeta, plata o bronce del sello ‘En Igualdad’.

Los pasos a seguir

Para consolidar y ampliar este programa, es necesario institucionalizarlo a través de un decreto que lo incorpore de manera mandatoria a la gestión pública distrital. Es importante, también, continuar promoviendo la incorporación del enfoque de género en el ámbito privado, a través del Sello Distrital de Igualdad de Género, de tal forma que se amplíe la consciencia sobre la corresponsabilidad del Estado, el sector privado y la ciudadanía, en el cierre de brechas de género y en la garantía de los derechos de las mujeres.



d.

Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género

Lo que aprendimos

El Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género permite hacer seguimiento a los recursos que los distintos sectores destinan para cerrar las brechas entre hombres y mujeres. Durante este período, desde la Secretaría Distrital de la Mujer, en conjunto con las secretarías de Planeación y Hacienda y con el apoyo e ONU Mujeres, nos dimos a la tarea de diseñar e incorporar esta herramienta a los procesos de gestión presupuestal de las entidades. Al implementarla aprendimos que no es suficiente con tejer el enfoque de género en la planeación, es necesario también hacer seguimiento al presupuesto destinado a este propósito para poder rastrear el impacto diferenciado de las acciones.

El poder transformador

El presupuesto no es neutral al género y su impacto no es el mismo en hombres y mujeres, pues las condiciones de vida de unos y otras no son las mismas. El trazador presupuestal nos ha permitido verificar cómo la transversalización del enfoque se vuelve acción transformadora. **Estructurar el presupuesto a partir de la perspectiva de género y hacer un seguimiento diferenciado de su ejecución ha hecho posible, además, establecer líneas de base para poder medir el compromiso de cada sector con el cierre de brechas y con la garantía de los derechos de las mujeres.** Esta es una herramienta que es útil a la gestión de las entidades y al control social por parte del movimiento de mujeres en Bogotá.



El costo de no contar con este logro

Sin el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género es imposible saber qué tanto invierten los sectores en el propósito específico de cerrar las brechas de género.

La transversalización del enfoque puede incorporarse como narrativa al interior de las entidades, pero si no se traduce en la destinación de recursos específicos a ese propósito, no impulsa acciones ni transformaciones, ni al interior de las instituciones, ni en las mujeres beneficiarias.

¿Por qué es importante esta sección?

El trazador da cuenta de la efectividad del proceso de transversalización en las entidades distritales. **La inversión de recursos es un indicador clave que expresa qué tanto se esfuerza la administración distrital en cumplir con el mandato de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.** Conocer de su existencia y comprender su importancia es fundamental tanto para las personas interesadas en la gestión pública, como para quienes ejercen el control social y político de esta gestión.

Lo que encontramos

Desde el 2020, el gobierno nacional venía implementando un trazador presupuestal con enfoque de género, sin embargo la administración distrital no contaba con esta herramienta. A pesar de los esfuerzos adelantados durante más de una década para implementar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y el Plan de Igualdad de Oportunidades en Bogotá, no era posible aislar los efectos de los recursos invertidos en este sentido por las entidades. Dado que las acciones financiadas con el presupuesto abarcaban a distintos grupos y sectores poblacionales, resultaba imposible reconocer qué proporción se destinaba específicamente a las mujeres y al impulso de transformaciones sociales para lograr la equidad de género. Además, al ejecutarse el presupuesto de la misma manera para todos los grupos, sin tener en cuenta situaciones particulares de vulnerabilidad; los impactos, muchas veces, terminaban acrecentando las brechas sociales y de género. Tampoco era posible reconocer la diversidad de situaciones y condiciones de las mujeres atendidas con estos presupuestos, así que era muy difícil materializar en acciones el enfoque interseccional para mitigar aquello que determina, de manera particular, la exclusión de algunos grupos.

Lo que hicimos

Una vez iniciada la administración de la alcaldesa Claudia López, empezamos a trabajar en el diseño y la implementación del Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género. Partimos del trazador implementado por el gobierno nacional y lo complementamos al agregar la perspectiva del cuidado en las categorías de clasificación presupuestal. Además de las categorías: Autonomía Económica, Participación en Escenarios de Poder y Toma de Decisiones, Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos, Educación y Nuevas Tecnologías, y Vida Libre de Violencias, incorporamos la categoría Corresponsabilidad Social y Pública del Trabajo Doméstico y de Cuidados.

Insertar el trazador en la gestión distrital fue una labor que adelantamos en conjunto con las secretarías de Planeación y Hacienda y con el apoyo de ONU Mujeres, e implicó un análisis minucioso sobre cómo clasificar, orientar y marcar el gasto público conducente a la equidad entre los géneros, en cada uno de los sectores. No toda actividad destinada a las mujeres tiene enfoque de género ni conduce, per se, al cierre de las brechas. Reconocer las acciones que pueden ser rastreadas con el trazador, implica analizar la existencia de asimetría, o no, entre hombres y mujeres respecto al acceso a bienes y servicios, y al ejercicio pleno de sus derechos. Nuestro trabajo consistió en construir las categorías de clasificación y marcación, elaborar los lineamientos y la guía metodológica para su implementación, brindar asistencia técnica y capacitaciones a las entidades, acompañar la estructuración del presupuesto durante las distintas vigencias y elaborar informes analíticos a partir de la información recolectada con el trazador.



Los pasos a seguir

La tarea, a futuro, es ampliar el número de proyectos de inversión que son marcados con el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género; es decir, promover una mayor inversión en proyectos y actividades que construyan condiciones de equidad entre hombres y mujeres.

Feminización de la gestión pública

05

a.

Fortalecimiento del mecanismo institucional y rol en la administración

Lo que aprendimos

La Secretaría Distrital de la Mujer se creó en el 2012 como respuesta a las demandas de las mujeres en Bogotá. La institucionalización de sus intereses ha sido el logro más grande de este movimiento, pues le ha permitido garantizar la atención sostenida y permanente a sus necesidades. En poco más de una década, la Secretaría se ha convertido en referente ante las otras entidades distritales y frente a la ciudadanía misma; su gestión ha hecho visibles las brechas de género y las distintas formas de violencia que padecen las mujeres. La entidad se ha hecho más fuerte en estos años y ahora ocupa un lugar de mayor incidencia en la administración distrital y en la ciudad. Por ejemplo, durante este período, por primera vez la Secretaría hizo parte del Consejo de Seguridad y esto permitió que los delitos sexuales y de violencia intrafamiliar fueran considerados de alto impacto y se les diera mayor prioridad en el diseño de estrategias para prevenirlos y castigarlos; solo por citar una situación que ilustre este proceso de empoderamiento institucional.

En los últimos cuatro años, la Secretaría experimentó un crecimiento sin precedentes; su presupuesto se triplicó y esto se tradujo en una mejor atención a las mujeres. En este tiempo, aprendimos que al fortalecer a la institución se fortalecen los mecanismos para restituir y garantizar los derechos de las mujeres; que a medida que crecen los recursos asignados para implementar acciones misionales deben crecer, de manera simultánea, los recursos de funcionamiento; y que para obtener mejores resultados es fundamental que las áreas de soporte corporativo trabajen de cerca a las misionales. También entendimos que, así como son particulares las problemáticas que aquejan a las mujeres, son muy específicos los riesgos psicosociales que afronta nuestro personal al atender estas situaciones, y que identificarlos y prevenirlos debe ser prioritario para la entidad.



El poder transformador

Al fortalecer los procesos y procedimientos internos de la Secretaría Distrital de la Mujer se mejora la calidad y la eficiencia de los servicios que ofrecemos; allí reside el poder transformador de lo que hacemos en términos del soporte corporativo. En los últimos cuatro años, la aplicación de este enfoque se materializó en la capacidad de ejecución de recursos, que en el 2022 alcanzó el 98.06% en el presupuesto de inversión y el 92.4% en el presupuesto de funcionamiento; situándonos por primera vez entre las 5 mejores entidades ejecutoras del Distrito.

El costo de no contar con este logro

De no sostener los esfuerzos de fortalecimiento institucional en la Secretaría, se perdería el impulso alcanzado para lograr procesos y procedimientos más eficientes que faciliten el trabajo del equipo; y disminuiría, nuevamente, su capacidad de ejecución. Así, se perdería capacidad de incidencia, tanto al interior de la administración distrital, como en la restitución y garantía de los derechos de las mujeres en Bogotá.



¿Por qué es importante esta sección?

Profundizar en el proceso de empoderamiento institucional, en términos administrativos, de bienestar, contractuales y financieros, es importante para aumentar el impacto social de la Secretaría Distrital de la Mujer. En la medida en que haya más soporte corporativo será más fácil cumplir con su misionalidad.

Lo que encontramos

En enero de 2020, la Secretaría contaba con un presupuesto menor al 50% del que se ejecuta hoy, al finalizar el 2023. El presupuesto total con el que inició la Secretaría Distrital de la Mujer fue de \$56.095.678.400 para el 2020. Para el 2023, el presupuesto fue de \$123.448.633.000; es decir, aumentó en \$67.352.954.600 que representa un 120% más, alcanzando a ser 2.2 veces el inicial.

La planta de personal de la entidad constaba de 98 empleos, en su mayoría provisionales; y solo 15 personas tenían autorización de ejercer sus funciones en teletrabajo. Los formatos de estudio previo para suscribir contratos por licitación y de prestación de servicios no eran congruentes con las normas contractuales vigentes y no existían herramientas específicas para contratar mínimas cuantías, ni para contratar a través de la Tienda Virtual del Estado Colombiano. Procesos administrativos vitales, como la causación de nómina y parafiscales, la solicitud de certificaciones, el trámite de las cuentas de cobro, la expedición de los estados de pago de los contratos, y la gestión contable y de inventarios no contaban con un soporte tecnológico robusto ni especializado. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenía un cumplimiento de requisitos mínimos del 90% y la sala de lactancia se encontraba en un cumplimiento del 22%.

En términos de los servicios ofertados, si bien existían las 19 sedes de las Casas de Igualdad de Oportunidades, 6 de ellas presentaban inconvenientes relacionados con la falta de licencias, el cumplimiento de requisitos sobre uso de suelo y de la norma de accesibilidad. Estaban en funcionamiento 16 Centros de Inclusión Digital, pero no contaban con infraestructura y equipamiento diseñado a la medida de las necesidades de las mujeres. Por último, no existían en Bogotá las Manzanas de Cuidado, ni servicios especializados para cuidar a las cuidadoras. Todos estos aspectos fueron notablemente mejorados y fortalecidos a lo largo de estos últimos cuatro años.

Lo que hicimos

✓ **Incrementamos considerablemente el presupuesto.** En el 2022 llegamos a ejecutar \$98.278 millones de pesos, el presupuesto de inversión más alto en la historia de la Secretaría desde su creación.

✓ **Formalizamos el empleo. Creamos 85 cargos nuevos y aumentamos en un 88% la planta de personal que pasó de tener 98 a 184 puestos.** Logramos la transición de los cargos en provisionalidad a carrera administrativa, según los resultados del concurso de méritos realizado en el 2018. Creamos la política Interna de Teletrabajo y superamos la meta del Acuerdo Distrital, otorgando 49 cargos de teletrabajo en modalidad suplementario, es decir, el 50% de los empleos teletrabajables.

✓ Actualizamos los formatos que soportan el proceso contractual, de acuerdo a las normas vigentes, e incluimos temas relevantes como los criterios diferenciales e incentivos a la contratación. También construimos listas de chequeo para los contratos de arrendamiento de las Casas de Igualdad de Oportunidades.

Hicimos más robusto el soporte tecnológico de los procesos administrativos. Esto incluyó: el desarrollo de la plataforma ICOPs para radicar y gestionar las cuentas e informes, así como los respectivos pagos, y la interoperabilidad del módulo contable Limay con el Sistema de Información Si Capital,

lo cual hizo más eficientes procesos como la causación de nómina y parafiscales. También logramos la expedición de certificaciones laborales y desprendibles de nómina vía web y el desarrollo del aplicativo web de inventarios que genera las respectivas depreciaciones y amortizaciones mensuales.

✓ Logramos el cumplimiento de requisitos mínimos del 100% en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Secretaría recibió el galardón por ser la entidad con mayor progreso en este sentido. Implementamos señalización de accesibilidad braille en las Casas de Igualdad de Oportunidades, en 4 manzanas del cuidado, 5 hospitales y en otras 4 sedes donde se brinda atención a mujeres.

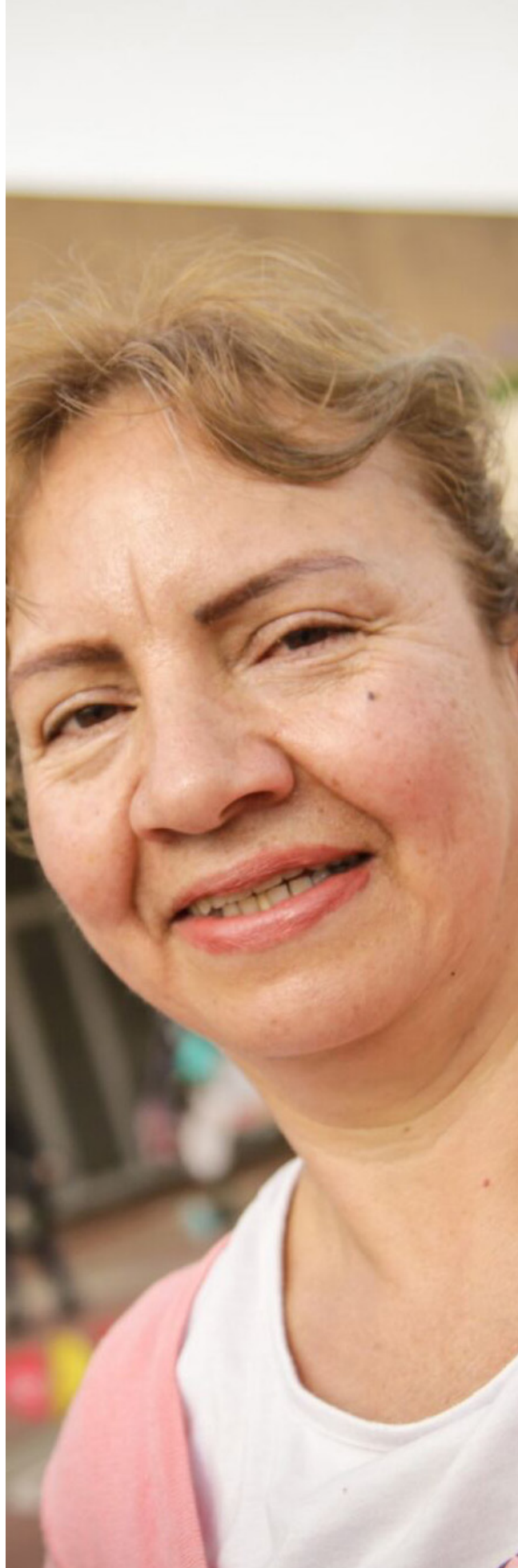
✓ Pusimos en marcha la estrategia Cuidar, Cuidarse y Sentirse Bien, encaminada a generar bienestar a todas nuestras colaboradoras. Además implementamos la Bateria Psicosocial, que incluye: pausas mentales, inteligencia emocional, manejo eficaz del tiempo, liderazgo transformacional y el arte de consolar (enfocada en el manejo del duelo). Le dimos un mayor impulso a la sala de lactancia, hoy tiene un cumplimiento del 85% y nos encontramos en proceso de certificación.

✓ En términos de los servicios, equipamos todas las Casas de Igualdad de Oportunidades de acuerdo a las necesidades específicas de atención a mujeres y las dotamos

con insumos para fortalecer su operación y su seguridad. Trasladamos 7 de ellas a sedes más amplias y con mejores condiciones para la atención (Fontibón, Kennedy, Suba, P. Aranda, Santa Fe, R. Uribe y B. Unidos). Abrimos 2 nuevos Centros de Inclusión Digital, para completar 18, y los dotamos con tableros digitales, pantallas, televisores y equipos de cómputo. Pusimos en funcionamiento y dotamos 20 Manzanas del cuidado.

Los pasos a seguir

Es vital continuar con este impulso para fortalecer la gestión de la Secretaría Distrital de la Mujer, esto implica mantenerla entre las 10 mejores ejecutoras del Distrito. Además es necesario: actualizar constantemente los procesos de la entidad y profundizar en la modernización de los procedimientos administrativos y financieros, a través de aplicativos interoperables; fortalecer el sistema interno de información, la gestión virtual y centralizada de los documentos contractuales y la preservación de la memoria institucional; mejorar los mecanismos para transferir conocimiento; y conformar un equipo interdisciplinario para atender con agilidad las novedades de mantenimiento de las sedes. Por último, es de crucial importancia continuar y fortalecer la estrategia Cuidar, Cuidarse y Sentirse Bien y ahondar en la atención de la salud mental y emocional de nuestras servidoras y servidores en la entidad.



b.

La Secretaría y su entorno: El Consejo Consultivo

Lo que aprendimos

Todo lo que hemos logrado en la Secretaría Distrital de la Mujer, en los últimos cuatro años y a lo largo de su historia, tiene que ver con la participación de las mujeres. El Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá surgió en el año 2007 como mecanismo de coordinación del Distrito para asesorar la formulación e implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. El Consejo es un ejemplo de coordinación, articulación, concertación y corresponsabilidad entre las organizaciones, grupos, redes de mujeres y la administración Distrital para la implementación de la política, siendo un espacio de incidencia técnica y política, representando las necesidades e intereses de las mujeres que habitan Bogotá. En el 2012, al crearse la Secretaría Distrital de la Mujer, nuestra entidad asumió la secretaría técnica de esta instancia. El Consejo Consultivo está conformado por el Espacio Autónomo que reúne a representantes de organizaciones sociales de mujeres, en su diversidad y sus diferencias, y el Espacio Ampliado, en el que confluyen la administración distrital y las consejeras consultivas. Todo lo hemos hecho juntas, por eso los logros que están reunidos en este libro son suyos también.



En los últimos cuatro años, impulsamos el proceso de actualización del Consejo Consultivo. Se fortaleció especialmente el Espacio Autónomo al incluir más representaciones que dieran cuenta de la diversidad y las diferencias de las mujeres en Bogotá. Durante este proceso aprendimos que es necesario: aprovechar mejor los mecanismos de participación que ya existen; identificar las acciones estratégicas de la administración distrital que requieran ser puestas a consideración de esta instancia; crear mecanismos institucionales para que los aportes del Consejo se conviertan en hechos concretos; y construir de manera mancomunada las estrategias para fortalecer la capacidad de incidencia de las consejeras consultivas.

El poder transformador

El Consejo Consultivo de Mujeres brinda la garantía de pertinencia a la acción institucional y hace seguimiento a la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, que ejecutan tanto la Secretaría Distrital de la Mujer, como las otras entidades del Distrito. A través del Consejo se tiende una red de canales de comunicación entre las mujeres, la institucionalidad, los territorios y los distintos grupos, con un enfoque poblacional-diferencial. A medida que esta instancia ha logrado fortalecer su capacidad de incidencia y abrir espacios para visibilizar las distintas situaciones, intereses y necesidades de las mujeres, la respuesta institucional ha tenido un mayor impacto transformador. Allí reside su enorme potencial democratizador. En la participación de las mujeres y en el reconocimiento de su diversidad y sus diferencias, anida la posibilidad de una Bogotá más incluyente para todas las personas.

El costo de no contar con este logro

De no continuarse con el proceso de fortalecimiento del Consejo Consultivo, dejarían de aprovecharse las experiencias y saberes de las mujeres, desde sus diferencias

y su diversidad, y de sus organizaciones. No sería posible poner al servicio de las políticas públicas los conocimientos acumulados en décadas por el movimiento social de mujeres, y la perspectiva técnica sería insuficiente para garantizar la pertinencia y la eficiencia de la acción institucional.

¿Por qué es importante esta sección?

Comprender el lugar que ocupa la participación de las ciudadanas en la transversalización y la territorialización de los enfoques de género y diferencial, es determinante en el cumplimiento de los objetivos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. De el diálogo, la concertación y la construcción conjunta entre la administración distrital y el Consejo Consultivo se desprenden las acciones llevadas a cabo por la Secretaría y, de manera transversal, por los otros sectores que trabajan a favor del cierre de brechas, la eliminación de las violencias y la garantía de los derechos humanos de las mujeres. De allí que sea fundamental conocer los avances en la actualización y el fortalecimiento del Consejo Consultivo de Mujeres, así como los aspectos que deben ser atendidos a futuro para aumentar su capacidad de incidencia.

Lo que encontramos

En enero de 2020 el Espacio Autónomo del Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá estaba conformado por 41 consejeras consultivas, de la siguiente manera: 8 representantes de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (una por cada derecho priorizado), 13 representantes por diferencias y diversidades, y 20 representantes por localidades.

Estas 41 consejeras consultivas definieron y aprobaron su plan de acción en mayo de 2020. El Espacio Autónomo se regía por el reglamento interno aprobado el 27 de agosto de 2018 y la instancia operaba conforme a lo establecido en el Decreto 224 de 2014.

Lo que hicimos

- ✓ Impulsamos la expedición del Decreto 364 de 2021 "Por medio del cual se actualiza el Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá, se estructuran los espacios que lo componen, se define el mecanismo de coordinación de la instancia, y se dictan otras disposiciones". Esto permitió aumentar el número de representaciones en el Espacio Autónomo, pasando de 41 a 46. Las representaciones que se incluyeron fueron:
 - Mujeres transgénero
 - Mujeres excombatientes constructoras de paz
 - Mujeres cuidadoras
 - Representantes de los derechos de las mujeres privadas de la libertad
 - Mujeres de talla baja.
- ✓ Acompañamos al Consejo Consultivo de Mujeres en la recolección de propuestas, observaciones y sugerencias para institucionalizar el Sistema Distrital de Cuidado a través del Acuerdo 893 de 2023 del Concejo de Bogotá.
- ✓ Apoyamos la renovación de los compromisos del Pacto de Corresponsabilidad por los Derechos de las Mujeres suscrito entre las consejeras consultivas y los Alcaldes y Alcaldesas locales.

- ✓ Desarrollamos mesas de trabajo entre las consejeras consultivas y diferentes entidades de la administración distrital, con el objetivo de hacer visibles las necesidades de las mujeres en los territorios y brindar recomendaciones y propuestas frente a las estrategias, políticas públicas y demás gestiones relacionadas con la inclusión del enfoque de género y la promoción de la participación de las mujeres en las decisiones públicas.
- ✓ Apoyamos al Consejo Consultivo de Mujeres en la actualización del reglamento interno del Espacio Autónomo, de acuerdo con lo definido en el Decreto 364 de 2021 y las nuevas dinámicas de esta instancia de participación.
- ✓ Impulsamos la expedición del Decreto 304 de 2023, por el cual se modificaron los artículos 5, 25, 26 y 27 del Decreto 364 de 2021 relacionados con:

 - La inclusión de 2 nuevas representaciones: Mujeres Mayores y Mujeres recicladoras
 - La desagregación de las representaciones de las Mujeres Afrocolombianas/Negras, las Mujeres Raizales y las Mujeres Palenqueras
 - La modificación de la representación de Mujeres Feministas Académicas, aclarando el alcance y objetivo de esta representación.
 - La especificación de que el proceso electoral debe iniciar un año antes de que finalice el periodo de las consejeras consultivas
- La definición de los dos mecanismos para elegir la conformación del Espacio Autónomo: 1) la delegación, que aplica únicamente para las representaciones de los grupos étnicos (Mujeres Afrocolombianas/negras, Mujeres Palenqueras, Mujeres Raizales, Mujeres Indígenas y Mujeres Rrom/gitanas) y 2) la elección, que aplica para las demás representaciones. Además se delimitaron los procesos electorarios y se incluyeron aclaraciones frente a la fecha de posesión de las consejeras consultivas y su período, en el marco del próximo proceso electoral.
- ✓ Adquirimos elementos tecnológicos como computador portátil y proyector, para facilitar la participación de las consejeras consultivas por canales virtuales y contribuir en la ejecución de sus actividades.
- ✓ Desarrollamos la estrategia de fortalecimiento de capacidades propuesta por el Consejo Consultivo, y brindamos herramientas y espacios en los que se abordaron temas relacionados con el autocuidado, la salud mental, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la comunicación asertiva.
- ✓ Desarrollamos espacios de fortalecimiento sobre la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, y abordamos temas relacionados con la transversalización del enfoque de género, el Sello Distrital de Igualdad Género, el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género y el Sistema Distrital de Cuidado.

Los pasos a seguir

- Iniciar el proceso electoral del Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá a partir del día 5 de octubre de 2024. La resolución debe estar lista para ese día, ya que el Decreto 364 de 2021 especifica que el proceso debe comenzar un año antes de la posesión de las próximas consejeras consultivas, proyectada para el 6 de octubre de 2025.
- En el marco de la primera sesión de la Mesa Coordinadora que se realice, se deben elegir a las consejeras consultivas que integrarán este espacio, de acuerdo con lo definido en el artículo 16 del Decreto 364 de 2021.
- El Espacio Autónomo deberá realizar la elección de la consejera articuladora y consejera secretaria, y remitir las delegaciones a las instancias de participación del Distrito que contemplen su participación.
- Elaborar, en el primer bimestre de cada vigencia, el plan de acción del Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá de acuerdo a lo definido en el numeral 4 del artículo 4 de la Resolución 233 de 2018.
- Construir, en conjunto con el Consejo Consultivo, la propuesta de fortalecimiento para la instancia; y continuar profundizando los conocimientos de las consejeras consultivas sobre la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, los instrumentos de política definidos para su implementación y seguimiento, y las estrategias de la Secretaría

para garantizar los derechos de las mujeres. Esto permitirá que el Consejo Consultivo cuente con herramientas técnicas para enfocar sus objetivos en la reconstrucción de sus vidas, interrumpir los ciclos de violencia que viven y contribuir a la independencia, con el objetivo de salvaguardar su vida e integridad frente a violencias mayores de 18 años, junto con sus sistemas familiares acogida temporal y un proceso de atención integral a mujeres víctimas. Las Casas Refugio son espacios dignos y seguros en los que se brinda REFUGIO CASAS el acceso a programas o servicios de inclusión social disponibles. La oferta institucional del Distrito y activar rutas de atención para facilitar para articular con los servicios de atención de la SD Mujer, orientar sobre necesidades identificadas, garantizando una respuesta integral y oportuna de las mujeres, con el objetivo de orientar y gestionar frente a las necesidades. Este servicio se encarga de realizar una valoración inicial de la situación SEGUNDO NIVEL ATENCIONES DE PRIMERAS SOCIALES O INTERVENCIONES de apoyo y autocuidado. -atención, movilizar redes de apoyo e identificar recursos

Anexo de indicadores y resultados

06

Mujeres atendidas y atenciones brindadas por la Secretaría Distrital de la Mujer

CONSOLIDADO:

1 de enero de 2020 a 31 de octubre 2023



SECRETARÍA DE LA MUJER

Mujeres atendidas SDMujer*

(1 de enero de 2020 a 31 de octubre de 2023)


CASAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES (CIOM)

	ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
TOTAL MUJERES ATENDIDAS	228.570
ATENCIÓN PSICOSOCIAL	27.988
ATENCIÓN SOCIOJURÍDICA	35.086
INTERVENCIONES SOCIALES	19.553
PRIMERAS ATENCIONES	78.407
FORMACIÓN	137.978

CASA DE TODAS

	ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
TOTAL MUJERES ATENDIDAS	5.916
ATENCIÓN PSICOSOCIAL	1.785
ATENCIÓN SOCIOJURÍDICA	2.323
INTERVENCIONES SOCIALES	4.491
PRIMERAS ATENCIONES	4.038

CENTROS DE INCLUSIÓN DIGITAL

	ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
MUJERES FORMADAS	24.243


DUPLAS DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL

	ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
MUJERES ATENDIDAS	3.904

ATENCIÓN PSICOSOCIAL SISTEMA DE CUIDADO

	DICIEMBRE 2021 A OCTUBRE 2023
MUJERES ATENDIDAS	6.448

CASAS REFUGIO

	ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
TOTAL PERSONAS ACOGIDAS	3.565
MUJERES ACOGIDAS	1.664
ACOMPAÑANTES ACOGIDOS (NNA)	1.901

LÍNEA PÚRPURA

LLAMADAS ATENDIDAS = CANAL TELEFÓNICO + WHATSAPP

	ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
MUJERES ATENDIDAS	66.327
LLAMADAS ATENDIDAS	247.477



SECRETARÍA DE LA MUJER

Cuidar y transformar

ESTRATEGIA DE JUSTICIA DE GÉNERO

CASAS DE JUSTICIA CON RUTA INTEGRAL Y MODELO TRADICIONAL

	ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
TOTAL MUJERES ATENDIDAS	28.781
CASA DE JUSTICIA CON RUTA INTEGRAL	14.746
OTRAS CASAS DE JUSTICIA	15.230

PUNTOS DE ATENCIÓN DE LA FISCALÍA: UNIDADES DE REACCIÓN INMEDIATA -URI- Y CAIVAS Y CAPIV

	MUJERES ATENDIDAS ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
UNIDADES DE REACCION INMEDIATA -URI	5.519
CENTROS DE ATENCIÓN DE LA FISCALÍA (CAIVAS/CAPIV)	7.322

ABOGADAS QUE BRINDAN ATENCIÓN SOCIOJURÍDICA EN HOSPITALES

	NOVIEMBRE 2020 A OCTUBRE 2023
MUJERES ATENDIDAS	17.832

ATENCIÓNES AGENCIA MUJ EN EL 123

	ABRIL 2022 A OCTUBRE 2023
MUJERES ATENDIDAS	1.562

DUPLAS DE ATENCIÓN PSICOJURÍDICA

	ENERO 2021 A OCTUBRE 2023
EN EL TRANSPORTE Y EN EL ESPACIO PÚBLICO	1.310

ATENCIÓN SOCIOJURÍDICA SISTEMA DE CUIDADO

	DICIEMBRE 2021 A OCTUBRE 2023
MUJERES ATENDIDAS	6.383

REPRESENTACIÓN JURÍDICA

	ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
MUJERES REPRESENTADAS JURÍDICAMENTE	3.065
REPRESENTACIONES JURÍDICAS	3.545

Cifras Agregadas

TOTAL DE MUJERES ATENDIDAS POR VIOLENCIAS

ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
128.501

TOTAL DE ATENCIONES POR VIOLENCIAS

ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
239.349

TOTAL DE MUJERES ATENDIDAS POR LA SDMUJER

ENERO 2020 A OCTUBRE 2023
328.748

Fuente: Reporte SIMISIONAL Fecha de corte: octubre 31 de 2023, 11:59 p.m. Elaborado por OMEG. Información sujeta a cambios

* El total de mujeres atendidas por servicio no siempre es igual a la suma de las atendidas en cada subservicio, ya que algunas de ellas han accedido a varios de estos. **Los datos del Sistema de Cuidado se limitan a los servicios prestados por la SDMujer. Para la formación de cuidadoras solo se incluyen las mujeres que aprobaron y se certificaron.



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.






SECRETARÍA DE LA MUJER

Nuestros Servicios



SECRETARÍA DE
LA MUJER







 CASAS DE IGUALDAD PARA LAS MUJERES (CIOM)	<p>En estos espacios las mujeres se encuentran para el reconocimiento de sus derechos y el desarrollo de procesos orientados a su empoderamiento social y político, autonomía y ejercicio pleno de derechos, así como la orientación y atención sociojurídica y psicosocial. En Bogotá, las CIOM se encuentran en las 20 localidades de manera estratégica.</p>
 CASA DE TODAS	<p>La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con un modelo de abordaje para personas que realizan actividades sexuales pagadas en Bogotá, a través del cual se desarrollan procesos, programas y acciones que permiten contribuir a la garantía de sus derechos.</p>
 CENTROS DE INCLUSIÓN DIGITAL	<p>Este es un espacio para aumentar los conocimientos acerca de los derechos de las mujeres a través del acceso, uso y apropiación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.</p>
 DUPLAS DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL	<p>Es un equipo conformado por trabajadoras sociales y psicólogas que buscan generar espacios de contención emocional, activar rutas de atención, movilizar redes de apoyo e identificar recursos de afrontamiento y autocuidado.</p>
INTERVENCIONES SOCIALES O PRIMERAS ATENCIONES DE SEGUNDO NIVEL (FASE-II)	<p>Este servicio se encarga de realizar una valoración inicial de la situación de las mujeres, con el objetivo de orientar y gestionar frente a las necesidades identificadas, garantizando una respuesta integral y oportuna para articular con los servicios de atención de la SDMujer, orientar sobre la oferta institucional del Distrito y activar rutas de atención para facilitar el acceso a programas o servicios de inclusión social disponibles.</p>
 CASA REFUGIO	<p>Las Casas Refugio son espacios dignos y seguros en los que se brinda acogida temporal y un proceso de atención integral a mujeres víctimas de violencias mayores de 18 años, junto con sus sistemas familiares dependientes, con el objetivo de salvaguardar su vida e integridad personal, interrumpir los ciclos de violencias que viven y contribuir a la reconstrucción de sus vidas.</p>



SECRETARÍA DE
LA MUJER

Cuidar y transformar

 <p>LÍNEA PÚRPURA DISTRITAL</p>	<p>Es una línea telefónica gratuita que funciona las 24 horas, todos los días del año y es atendida por un equipo de psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas y enfermeras. Está dirigida a mujeres mayores de 18 años que identifiquen estar viviendo una situación de violencias. También, se pueden comunicar ciudadanas y ciudadanos que tengan conocimiento de una situación de violencias. No es una línea de emergencias, ni denuncia.</p>
 <p>ATENCIÓN AGENCIA MUJ EN EL 123</p>	<p>Es un equipo que opera en la Línea 123 para apoyar la respuesta a casos de violencias contra las mujeres a través del seguimiento y la activación de la Móvil Mujer (atención psicojurídica) a incidentes priorizados y en articulación con otras agencias de la Línea 123.</p>
 <p>DUPLAS DE ATENCIÓN PSICOJURÍDICA EN EL ESPACIO Y EL TRANSPORTE PÚBLICO</p>	<p>Es un equipo conformado por abogadas y trabajadoras sociales o psicólogas que buscan generar espacios de contención emocional y activar rutas de atención en casos de violencias que ocurran exclusivamente en el espacio y transporte público.</p>
 <p>ESTRATEGIA JUSTICIA DE GÉNERO</p>	<p>La Estrategia de Justicia de Género es el mecanismo de la entidad destinado a contribuir con el acceso real y efectivo a la administración de justicia. Además de los servicios de orientación y asesoría sociojurídica se incluye en esta estrategia el acompañamiento psicosocial para la adherencia a la ruta y la representación jurídica.</p>

Puntos de atención de la Estrategia

- Hospitales (Redes y subredes de salud del Distrito Capital)
- Casas de justicia
- Centro Atención Integral Víctimas de Abuso Sexual-CAIVAS (Fiscalía General de la Nación)
- Centro de Atención Penal Integral a Víctimas-CAPIV (Fiscalía General de la Nación)
- Unidades de Reacción Inmediata (Fiscalía General de la Nación)
- Casas de Igualdad de Oportunidades
- Casa de Todas

Reporte InfoCuidado





FECHA DE CORTE:

De 1 de marzo de 2021 a
30 de septiembre 2023



Atenciones del Sistema Distrital de Cuidado

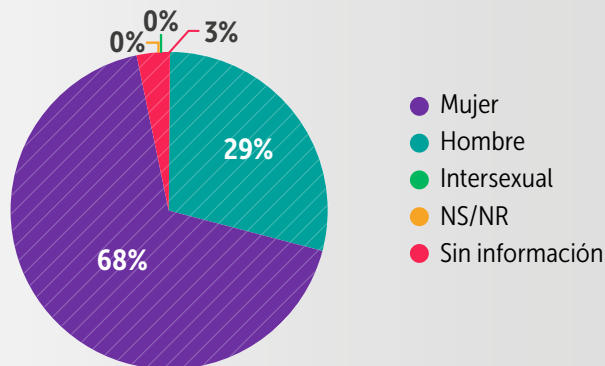
ATENCIONES Y PERSONAS EN EL SISTEMA DE CUIDADO

FORMA DE OPERACIÓN	ATENCIONES DESDE MARZO 2021	PERSONAS ÚNICAS (MUJERES Y SUS FAMILIARES) DESDE ENERO 2022
 MANZANAS DEL CUIDADO	852.698 30,1%	181.550 37,2%
 BUSES DEL CUIDADO*	25.692 0,9%	4.563 0,9%
 ASISTENCIA EN CASA	70.429 2,5%	7.809 1,6%
 UNIDADES OPERATIVAS DE CUIDADO	1.880.416 66,5%	331.422 67,9%
SUBTOTAL MANZANAS+BUSES+ASISTENCIA	948.819	192.141
TOTAL	2.829.235	488.389

Unidades Operativas del Cuidado: **1)** Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (orientación psico jurídica relacionada con sobrecarga de cuidado, formación); **2)** centros de desarrollo comunitario (lavanderías, actividad física), **3)** parques (respiro, formación, transformación cultural); **4)** jardines para la atención a primera infancia; **5)** centros día (desarrollo de capacidades para personas mayores); **6)** centros amar (atención nocturna a niños); **7)** colegios (educación flexible); **8)** Escuela Móvil (Hombres al Cuidado y talleres de cambio cultural); **9)** casas de la sabiduría (formación de personas mayores); **10)** entros integrarte (desarrollo de competencias de personas con discapacidad); **11)** empresas (talleres de cambio cultural) y **12)** otros espacios existentes o nuevos. Ej. senderos, microbuses (talleres de transformación cultural, actividades de respiro).

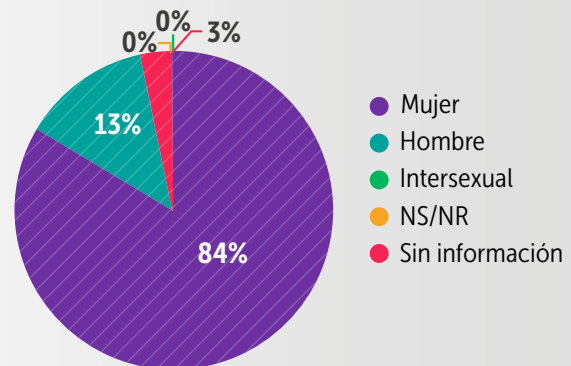
* **Fe de erratas:** para el mes de agosto de 2023 se reportaron 6.051 personas para la operación de buses de cuidado. Desde este mes se realizó la recategorización del servicio Consultorio médico de la Secretaría Distrital de Salud en forma de operación de buses del cuidado a a unidades operativas del cuidado. Esta recategorización aplicó para el periodo de septiembre a junio 2023 e implicó un cambio en el número personas pasando a 4.563.

PERSONAS ATENDIDAS SEGÚN SEXO



De las 488.359 personas atendidas por el Sistema Distrital de Cuidado, **331.115 son mujeres**

PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CUIDADORAS



De las 202.762 personas cuidadoras atendidas por el Sistema Distrital de Cuidado, **169.212 son mujeres**



SERVICIOS DE FORMACIÓN

32.667

personas graduadas en habilidades digitales, ofimática, inglés, habilidades socioemocionales, prevención de violencias digitales, entre otros.

997

personas certificadas en saberes de cuidados por el Servicio Nacional del Aprendizaje (SENA)

849

personas graduadas del bachillerato vía educación flexible

TOTAL DE PERSONAS GRADUADAS

34.513



LAVADORAS COMUNITARIAS

En **un año** (oct22 a sep23) **2.500 personas únicas** utilizaron las lavadoras. Les liberamos **12.138 horas** equivalentes a **506 días**.

Mensualmente, el servicio es usado en promedio por **492 personas únicas**. Esto representa un total de **1.003 horas liberadas**, equivalentes a **42 días**.



EL ARTE DE CUIDARTE (MANZANAS + BUSES)

En **poco más de año y medio** (Ene 22 – Sep 23), **3.819 Niñas y niños** fueron usuarias de este servicio. Liberamos **13.664 horas de cuidado de niños y niñas**, equivalentes a **570 días**.

Mensualmente, el servicio es usado en promedio por **358 Niños y niñas**. Esto representa un total de **718 horas liberadas**, lo que equivale a **29 días**.



ACTIVIDADES DE RESPIRO

541.375

atenciones en actividades de baile, ejercicio y bienestar

143.098

mujeres y sus familiares participaron en actividades de baile, ejercicio y bienestar

CUIDAR Y TRANSFORMAR

Sistematización de estrategias de transversalización y territorialización de los derechos de las mujeres en la Alcaldía de Bogotá 2020 – 2023



SECRETARÍA DE
LA MUJER

