



SECRETARÍA DE
LA MUJER



Plan Estratégico 2020 - 2024
V1

Plan Estratégico 2020 - 2024

V1

Secretaría Distrital de la Mujer

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
BASE NORMATIVA.....	4
DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL.....	6
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	9
MISIÓN.....	9
VISIÓN.....	9
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS.....	10
ENFOQUES DE LA POLÍTICA PUBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO.....	13
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	13
MAPA DE PROCESOS.....	29
ANEXO 1. Matriz Plan Estratégico 2020 - 2024.....	31
ANEXO 2. Matriz PESTAL.....	43
DISPOSICIONES FINALES.....	48

Plan Estratégico 2020 - 2024

V1

Secretaría Distrital de la Mujer

INTRODUCCIÓN

La Planeación Estratégica PE es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones, en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen.

El Plan Estratégico Institucional es el instrumento para desarrollar la política de gestión y desempeño de planeación institucional, que hace parte de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Adicionalmente, constituye el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la entidad, cuya vigencia y articulación debe estar relacionada con lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Distrital.

El Plan de Desarrollo Distrital 2020 – 2024 “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI”, representa un hito histórico para el sector mujeres, ya que no sólo aumenta significativamente el presupuesto asignado para el desarrollo de planes y proyectos enfocados en todas las mujeres de Bogotá, sino que sitúa la transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres, el sistema distrital de cuidado, la prevención y atención de todas las formas de violencias contra las mujeres y la reducción de la feminización de la pobreza, en el centro de la administración distrital.

Del mismo modo, el PDD, busca contribuir con el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS No. 5 dirigido a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Desde esta perspectiva, la Secretaría Distrital de la Mujer se encuentra frente a un reto muy importante en los próximos cuatro años: trabajar por la igualdad entre los géneros, garantizar los derechos de las mujeres y promover el empoderamiento y autonomía de las mujeres en

toda su diversidad. Para el cumplimiento de las metas propuestas requiere, entre otras acciones, fortalecer la estrategia de la secretaría, garantizar buenas prácticas en procesos y procedimientos, contar con capital humano eficiente, proyectar resultados ambiciosos y lo más importante: trabajar siempre en equipo.

Este documento, contiene la definición de la misión y la visión de la Entidad para el próximo cuatrienio, los objetivos estratégicos que determinan los logros a corto y mediano plazo, la articulación de las políticas institucionales en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, y los derroteros de la armonización de la planeación institucional.

BASE NORMATIVA

A continuación, se presentan algunas de las normas o lineamientos que orientan la planeación estratégica en las entidades públicas del Distrito Capital¹, así como normas y lineamientos para el desarrollo de la misionalidad de la Secretaría Distrital de la Mujer.

¹ Entiéndase por Distrito Capital, por Bogotá y por Ciudad tanto el territorio rural como urbano

NOTA: Ley 872 de 2003: [Derogada por el art. 5, Decreto Nacional 1499 de 2017.](#)

Normativa	Descripción
Ley 87 de 1993	Normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado
Ley 152 de 1994	Ley Orgánica del Plan de Desarrollo
Ley 594 de 2000	Ley General de Archivos para Colombia
Acuerdo 091 de 2003	Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital
Acuerdo 257 de 2006	Normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital
Secretaría General 2006	Guía de planificación estratégica de la calidad en las entidades distritales
Acuerdo 421 de 2009	Creación del Sistema Distrital de Protección Integral a las mujeres víctimas de violencia
Decreto 166 de 2010	Adopción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital
Secretaría General 2012	Coherencia institucional
Acuerdo 490 de 2012	Creación del Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer
Decreto 428 de 2013	Adopción de la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer
Decreto 429 de 2013	Adopción de la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer
Ley 1712 de 2014	Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional
Acuerdo 584 de 2015	Lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital
Acuerdo 583 de 2015	Institucionalización de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá D.C.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 367 de 2016	Creación de unos empleos en la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer
Decreto 388 de 2016	Creación de empleos de carácter temporal en la Secretaría Distrital de la Mujer
Decreto 648 de 2017	Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 2106 de 2019	Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.
Decreto 807 de 2019	Reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020 – 2024 “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI”, incluye el enfoque de género a partir del cual es posible entender las relaciones de poder y desigualdad que existen entre mujeres y hombres, que históricamente se han reproducido a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos, lo que aumenta las brechas de desigualdad e impide el avance y garantía hacia el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y la vida social y comunitaria.

Desde esta perspectiva, uno de los propósitos del Plan de Desarrollo Distrital 2020 - 2024 es promover la igualdad de género y el goce efectivo de los derechos de las mujeres, a través del desarrollo de sus capacidades, la reducción de la feminización de la pobreza y el empoderamiento y la autonomía de las mujeres en toda su diversidad.

Entre los antecedentes histórico - institucionales de la Secretaría Distrital de la Mujer, se destaca el Acuerdo 091 de 2003, por el cual se establece el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital, cuya elaboración lideró la primera oficina asesora en temas de género de la Alcaldía Mayor.

Con el Decreto 550 de 2006, se dotó a la Secretaría de Planeación de una estructura orgánica, que incluía la creación de la Dirección de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual.

Con el Decreto Distrital 256 de 2007, se modificó la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación, dada la necesidad de “fortalecer sus propósitos misionales que permitan articular y coordinar adecuadamente la política pública de mujer y géneros en el Distrito, creando la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, la Dirección de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y la Dirección de Diversidad Sexual.

En el 2012 se creó el sector administrativo Mujeres, integrado por la Secretaría Distrital de la Mujer, cabeza del sector, mediante el Acuerdo Distrital 490, cuyo objetivo principal es el de “liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de

la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le correspondan para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres”.

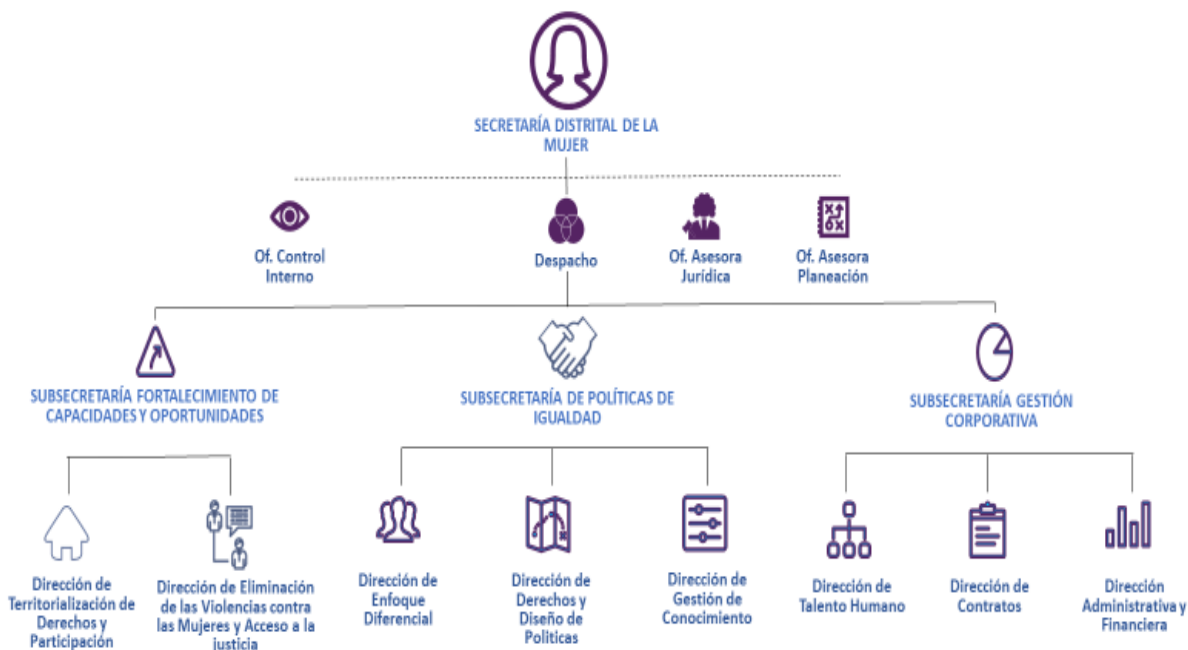
Dentro de este marco normativo, las principales funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer son:

- a) Actuar como ente rector del Sector Mujeres en el Distrito Capital y en especial liderar y orientar, mediante las directrices del Alcalde o Alcaldesa Mayor y de los Consejos Superiores de la Administración Distrital.
- b) Promover la eliminación de cualquier forma de discriminación de sexo-racismo y violencias contra las mujeres en sus diversidades étnicas raciales y culturales. Para tal fin propenderá por la participación con organizaciones e instancias de la sociedad civil.
- c) Asesorar a los sectores de la Administración Distrital en las políticas, planes, programas y proyectos para la incorporación de derechos, garantías e igualdad de oportunidades para las mujeres.
- d) Participar en las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital y de las localidades.
- e) Asesorar a los sectores de la Administración distrital en las políticas, planes, programas y proyectos para la incorporación de derechos, garantías e igualdad de oportunidades para las mujeres.
- f) Brindar asesoría, asistencia técnica y coordinar la transversalización y territorialización de las políticas públicas para las mujeres garantizando su cobertura en todas las localidades.
- g) Diseñar, coordinar, implementar, ejecutar y hacer seguimiento a las políticas de promoción, prevención, atención e incorporación en planes, programas y proyectos y su articulación en el nivel local y distrital, así como procesos de sensibilización, formación y capacitación para las mujeres.
- h) Implementar un sistema de indicadores que permita evaluar los impactos de la Política Pública referida en este Acuerdo.
- i) Gestionar, en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad democrática e incluyente para todas y todos y la implementación de una política pública integral para

las mujeres y para el ejercicio real y efectivo de sus derechos y garantías constitucionales y legales.

- j) Diseñar e impulsar estrategias para la transformación de la cultura institucional y ciudadana a través de la utilización de lenguaje incluyente y de formas comunicativas para el avance en la comunicación en el Distrito Capital.
- k) Promover y facilitar la participación de las ciudadanas para la toma de decisiones y el fortalecimiento del control social de la gestión pública en los asuntos de su competencia, en las diferentes instancias de concertación de políticas, planes y programas.
- l) Ejercer la veeduría en el Distrito Capital sobre la aplicación real y efectiva de las leyes, decretos y acuerdos establecidos para la mujer, y así mismo sobre la eficiente, oportuna y constante prestación de los servicios dispuestos por la administración distrital para la mujer.
- m) Apoyar las diferentes formas de asociación de las mujeres en el Distrito.
- n) Impulsar acciones tendientes a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación contra la mujer.
- o) Brindar atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación y/o violencia en orden a restablecer los derechos vulnerados”.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



MISIÓN

Liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, para la protección, garantía y materialización de los derechos humanos de las mujeres en las diferencias y diversidades que las constituyen, promoviendo su autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía en el Distrito Capital.

VISIÓN

La Secretaría Distrital de la Mujer en el año 2027 será reconocida distrital, nacional e internacionalmente por su contribución al reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de los derechos humanos de las mujeres, al logro de la igualdad de género, incorporando

efectivamente los enfoques de género y diferencial en las políticas públicas y el quehacer institucional de la Administración distrital.

PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

En consideración a lo contenido en la Resolución 0165 de 2014, “Por la cual se adopta el Código de Ética de la Secretaría Distrital de la Mujer”, se integran como elementos sustanciales de la actuación de servidoras y servidores en el marco del ideario institucional, los siguientes principios, valores y directrices éticas, a saber:

Principios éticos:

- a) **Equidad:** Constante búsqueda de la justicia social, valorando las diferencias en razón a condiciones sociales, de género, sexuales, étnicas, culturales, raciales, religiosas, ideológicas, territoriales, de diversidad, de discapacidad, o de origen geográfico entre otras.
- b) **Corresponsabilidad:** Busca promover el reconocimiento del compromiso y la responsabilidad que todas y todos tenemos frente a la construcción de una ciudad moderna y humana: individuo, familia, sociedad y Estado.
- c) **Enfoque a la Ciudadanía:** Las servidoras y servidores públicos de la Entidad, se deben caracterizar por tener una conducta recta, que sigue las normas y los compromisos trazados con una actitud de disponibilidad, ayuda y dedicación con la prestación de servicios de alta calidad.
- d) **Orientación a los resultados:** Las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer deben cumplir los objetivos y compromisos con oportunidad y calidad, a través del trabajo en equipo y el esfuerzo efectivo. Lo anterior implica realizar las actividades con una meta definida y alcanzarla a través de constancia, disciplina y colaboración.
- e) **Vocación de Servicio:** Los colaboradores de la Secretaría Distrital de la Mujer deben tener disposición y actitud para satisfacer en términos de eficiencia, eficacia, celeridad y calidad los servicios que presta la entidad a los usuarios internos y externos.
- f) **Inclusión:** Los colaboradores de la Secretaría Distrital de la Mujer deben proporcionar un acceso equitativo, permitiendo la participación de todos y valorando el aporte de cada persona.
- g) **Buenas prácticas:** Las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer deben propender por la identificación y fomento de buenas prácticas de gestión

pública, orientadas hacia el mejoramiento integral de la gestión.

Valores éticos:

- a) **Honestidad:** Es la virtud que caracteriza a las personas que buscan ser coherentes, entre lo que se piensa, se quiere lograr y se hace para sí y en la búsqueda del bien común.
- b) **Respeto:** Reconocimiento y legitimación de la/el otra/o en sus derechos, deberes y diferencias culturales, sociales y de pensamiento. Guardamos respeto cuando reconocemos, aceptamos y valoramos los Derechos Humanos y Constitucionales de nuestras compañeras y compañeros y de la ciudadanía, brindándoles un trato digno.
- c) **Compromiso / Servicio:** Disposición y actitud en el desarrollo de la función pública para satisfacer con excelencia las necesidades y requerimientos del personal y ciudadanía. En la Secretaría Distrital de la Mujer, el servicio se refleja en la permanente actitud cálida, oportuna, eficiente, y colaborativa.
- d) **Sororidad y Solidaridad:** Potenciación de las buenas prácticas relacionales entre mujeres y hombres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.
- e) **Trabajo en Equipo:** El trabajo en equipo es una de las principales necesidades en las entidades distritales, tanto dentro de cada una de ellas, como en sus relaciones con las demás. Así pues, vistas en conjunto, en sus mutuas relaciones e interdependencias, las entidades no están separadas; por el contrario, forman parte de una unidad: la que les confiere el hecho de pertenecer a la administración distrital y servir a un mismo proyecto de ciudad. Sin embargo, el trabajo en equipo no se circunscribe a la administración distrital propiamente dicha, dado que, debe estar presente en las relaciones de ésta con la comunidad. Es decir, en los procesos de participación ciudadana, mediante los cuales las entidades y la ciudadanía actúan de manera conjunta para solucionar las necesidades colectivas y hacer efectivos los derechos de la ciudadanía.
- f) **Responsabilidad:** Se deriva del compromiso que el sector público tiene con la sociedad: el de hacer realidad el Estado Social de Derecho consagrado en la Constitución Política. Esto sólo es posible garantizando los derechos de la sociedad y la inclusión política, económica y social de millones de habitantes de la ciudad; es decir, ampliando y profundizando la democracia.
- g) **Reconocimiento de la diversidad:** reasigna valor a las diferencias étnicas, de géneros, generacionales y culturales y busca su reconocimiento.
- h) **Participación:** Reconocimiento de las mujeres como actoras políticas y sujetas de

derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía y para la profundización de la democracia

Directrices Éticas:

- a) **Autonomía.** Crear condiciones para el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de las libertades de las mujeres para definir y actuar en consonancia con sus proyectos personales y colectivos de vida y sus propuestas de transformación social.
- b) **Igualdad real y efectiva.** Garantizar la dignidad humana de las mujeres y su condición de ciudadanas sujetas de derechos en igualdad, para eliminar la discriminación, desigualdad y subordinación.
- c) **Igualdad de oportunidades.** Garantizar las condiciones para el igual acceso, control e incidencia en la toma de decisiones por parte de las mujeres del territorio urbano y rural sobre los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital, teniendo en cuenta las diferencias en cuanto a intereses, necesidades y demandas.
- d) **Reconocimiento de las diferencias.** Valorar la construcción de orientaciones sexuales³, identidades de género, étnicas, raciales, culturales, religiosas, ideológicas, territoriales, de discapacidad, etarias, de origen geográfico y otras, que históricamente han sido motivo de discriminación, desigualdad y subordinación.
- e) **Equidad de género.** Corregir las situaciones injustas y evitables que generan discriminación, desigualdad y subordinación entre mujeres y hombres.
- f) **Justicia de género.** Generar condiciones para el reconocimiento y la redistribución social, económica y política, que contribuyan a la transformación de las relaciones de poder y jerarquías.
- g) **Participación.** Reconocer a las mujeres como actoras políticas y sujetas de derechos como condición para el pleno ejercicio de su ciudadanía.
- h) **Progresividad y no regresividad.** Adoptar las medidas que sean necesarias para el aumento progresivo pero constante de las garantías de los derechos de las mujeres, lo cual implica mantener las condiciones alcanzadas sin retrocesos en las mismas, las cuales deberán ser incrementadas hasta la plena realización de los derechos.
- i) **Gradualidad.** Implementar los aspectos sustanciales y operativos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, estableciendo unos tiempos y recursos presupuestales que la hagan sostenible y que permitan la ejecución escalonada de la misma en todo el territorio urbano y rural del Distrito Capital.
- j) **Concurrencia.** Implementar en forma conjunta y articulada la Política Pública de

Mujeres y Equidad de Género entre las entidades de la Administración distrital, sectores Central, Descentralizado y Localidades, en el marco de sus respectivas competencias y dando cumplimiento a la misma de manera eficiente y eficaz.

ENFOQUES DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO

Conforme a lo establecido en el artículo 2 del Acuerdo 584 de 2015, “Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”, la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá D.C. se fundamenta en los siguientes enfoques, acogidos por la Secretaría Distrital de la Mujer para su Plan Estratégico, a saber:

- a) **Enfoque de Derechos de las Mujeres.** Reconocimiento de la igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres; el Distrito los garantiza y restablece en los casos de vulneración.
- b) **Enfoque Diferencial.** Reconocimiento y transformación de las desigualdades que impiden el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres por razones de raza, etnia, ruralidad, cultura, situación socioeconómica, identidad de género y orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, religión, ideología y edad. Se concreta en la incorporación de acciones afirmativas para transformar las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación.
- c) **Enfoque de género.** Reconocimiento y transformación de las relaciones de poder jerarquizadas que subordinan a las mujeres, producen discriminación y desigualdad de género, lo cual debe eliminarse.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A continuación, se presentan los Objetivos Estratégicos definidos por la Alta Dirección de la Secretaría Distrital de la Mujer, los cuales se alinean a las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI” 2020 – 2024.

1. **Gestionar la puesta en marcha y articulación de un Sistema Distrital de Cuidado, que, bajo un modelo de corresponsabilidad en conjunto con otros actores como el sector privado, las comunidades y los hogares, asegure el acceso al cuidado para**

personas que requieren un nivel alto de apoyo.

Asumir la provisión del cuidado de manera desequilibrada limita la igualdad de oportunidades para las mujeres en el acceso al mercado laboral, a la participación política, a una vida libre de violencias, entre otras. Una de las causas estructurales de esta desigualdad es la división sexual del trabajo, que ha impuesto sobre las mujeres la realización del trabajo de cuidado no remunerado al interior de los hogares.

La naturalización de esta división sexual del trabajo ha llevado a que no se logren los objetivos de igualdad en materia de autonomía económica, física y política. La pobreza de tiempo que sufren las mujeres dadas las sobrecargas de trabajo no solo condiciona y obstaculiza la posibilidad de acceder a ingresos propios, sino también la posibilidad de acceder a cargos políticos. A su vez, la falta de autonomía económica está relacionada con los ciclos de violencia física que sufren las mujeres.

En Bogotá 9 de cada 10 mujeres realiza trabajo doméstico y de cuidado sin ninguna remuneración. destinan 5 horas y 33 minutos a este trabajo en promedio al día. Si fuese pago equivaldría al 13% del PIB de Bogotá. Sumando el tiempo dedicado al Trabajo Remunerado, la Carga Total de Trabajo es de 13 horas y media al día para las bogotanas. (DANE-ENUT, 2017).

La Tasa de Ocupación de las mujeres en la ciudad es 13,6 puntos porcentuales menor que la de los hombres (55% versus 68,5%). El alto nivel de informalidad en dichos empleos se observa en la cotización a pensión: tan solo el 57% de las mujeres ocupadas cotiza. Así mismo, la pobreza está feminizada en la ciudad: mientras el 11% de los hogares con jefatura son pobres, el 10% de los que tienen jefatura masculina lo es. La calidad de sus ocupaciones está caracterizada de la siguiente manera: el 61% se ocupan en servicios sociales, comunales y personales y comercio, restaurantes y hoteles, sectores altamente informales y con bajos salarios; el 98% son obreras o empleadas o trabajadoras por cuenta propia o domésticas; el 22% considera que gana menos de lo que debería; y existe una brecha salarial cercana al 17% (las mujeres ganan en promedio 281 mil pesos menos al mes respecto a los hombres). (DANE-GEIH, 2019).

Así las cosas, la sobre carga de trabajo de cuidado disminuye la calidad de vida de las mujeres y genera pobreza de tiempo, obstaculizando la posibilidad de gozar efectivamente de los derechos al trabajo, educación, salud, cultura y recreación, entre otros.

2. Implementar acciones afirmativas y estrategias con Enfoque Diferencial para las mujeres en toda su diversidad.

Pese a que en el Distrito Capital se ha avanzado en la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la cual tiene como propósito garantizar los derechos de las mujeres, reconociendo sus diversas identidades, aún los sectores de la Administración Distrital no desarrollan suficientes acciones afirmativas que aporten a la transformación de situaciones injustas y evitables de desigualdad, discriminación y exclusión que impiden a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos.

En este sentido, en Bogotá D.C. persisten brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades en materia de empleo, educación y salud, lo cual tiene efectos en su calidad de vida y situación de pobreza. Esta situación afecta de manera particular a las mujeres en razón a su edad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, ubicación en zona rural, habitabilidad en calle y/o desarrollo de actividades sexuales pagadas. Así, algunas mujeres enfrentan mayores retos y barreras para el ejercicio de sus derechos, ya que están sujetas a situaciones de discriminación compuesta en razón a ser mujeres y pertenecer a otros grupos poblaciones que han sido excluidos. Esto se manifiesta con menor acceso a la educación y a oportunidades laborales, situaciones de pobreza y falta de acceso a servicios básicos, situaciones de violencia y otras formas de exclusión sistémica.

Teniendo en cuenta esta situación, la Corte Constitucional ha reconocido en diferentes sentencias que las poblaciones étnicas, las mujeres en actividades sexuales pagadas, las niñas, adolescentes y las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas habitantes de calle y las víctimas del conflicto armado, entre otras, cuentan con especial protección constitucional entendiendo que si se busca reducir los efectos de la desigualdad En materia, estas poblaciones tienen derecho a una protección adicional por parte del Estado. Esta protección adicional se puede presentar a través de acciones afirmativas y positivas por parte del Estado (Corte Constitucional, Sentencia T-826 de 2004, T-881 de 2008, T- 594 de 2016, T- 594 de 2016, T-293 de 2017, T-252 de 2017, T-063 de 2019, T- 398 de 2019, entre otras)

Entonces, se busca implementar acciones afirmativas y transversalizar el enfoque diferencial internamente y a nivel distrital para contribuir a la reducción de la feminización de la pobreza,

el aumento de las oportunidades, la inclusión el ejercicio de los derechos de las mujeres que han sido históricamente discriminadas.

3. Implementar de manera transversal el enfoque de género y las políticas públicas lideradas por la Secretaría de la Mujer, en los 15 sectores de la administración distrital.

La desigualdad de género es la forma más extendida de discriminación contra las mujeres en todas sus diversidades, siendo la causa y el resultado de las asimetrías de poder que impulsan las situaciones de desventaja contra las mujeres, así como la falta de oportunidades. En este sentido las instituciones, sus políticas, planes, programas y proyectos desconocen las realidades, necesidades e intereses de las mujeres desde una perspectiva relacional de género.

Si bien en Bogotá se ha avanzado en la garantía de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidades, todavía persisten situaciones de discriminación, desigualdad y subordinación que afectan de manera específica y distinta su vida.

La elaboración de políticas públicas que no incorporan o no hacen visibles las desigualdades de género estructurales que enfrentan las mujeres respecto a los hombres, y por tanto no contemplan acciones diferenciadas y específicas que impactan dicha desigualdad (Emakunde, 2013), es una constante aún en el diseño de las acciones, planes, programas y políticas del Distrito.

Lo anterior, se refleja también en la implementación, seguimiento y evaluación de dichas políticas, programas, acciones y planes, en donde la igualdad de género tiende a evaporarse. Asimismo, las resistencias institucionales para avanzar en la incorporación del enfoque de género han impedido un acceso real y efectivo de las mujeres al ejercicio de sus derechos.

Debido a la situación anterior y al impacto negativo que producen en la vida de las mujeres las políticas ciegas al género, que perpetúan la discriminación contra las mujeres y la desigualdad de género, se observa la necesidad de continuar y avanzar en la transversalización del enfoque de género en los diferentes sectores de la Administración Distrital, así como en la implementación y seguimiento de las Políticas Públicas lideradas por la Secretaría Distrital de la Mujer, con el propósito de contribuir a la garantía efectiva y real de los derechos de las mujeres, en toda su diversidad, que habitan Bogotá.

Por lo anterior, se observa la necesidad de continuar y avanzar en la transversalización del enfoque de género en los sectores de la Administración Distrital y en la implementación y seguimiento de las Políticas Públicas lideradas por la Secretaría Distrital de la Mujer, con el

propósito de contribuir a la garantía efectiva y real de los derechos de las mujeres que habitan Bogotá, en toda su diversidad

4. Contribuir a la reducción de la feminización de la pobreza, al desarrollo de capacidades y al empoderamiento.

Las desigualdades estructurales de género, entre hombres y mujeres, han generado diferentes barreras para las mujeres en el acceso a oportunidades de formación que les permitan desarrollar capacidades necesarias para la vida. Estas desigualdades se traducen en la existencia de brechas digitales entre hombres y mujeres, dificultades para la vinculación laboral de las mujeres, pobreza femenina y baja autonomía económica.

Según el Plan Distrital de Desarrollo de Bogotá (Alcaldía de Bogotá, 2020) la actual emergencia de COVID-19 ha llevado a una desaceleración de la economía que se traduce en el deterioro del tejido productivo y la pérdida de empleos en la ciudad. En este contexto aumenta la urgencia de garantizar ingresos para las mujeres, que históricamente han enfrentado barreras para vincularse al mercado laboral y se han visto particularmente afectadas por la actual emergencia dado el carácter parcial e informal de la mayoría de las actividades económicas en las que solían desempeñarse.

Adicionalmente, según la OIT (2018), en el mundo, las mujeres están vinculadas al mercado de trabajo en condiciones más precarias que los hombres, se encuentran principalmente en la informalidad y mayoritariamente en el trabajo de cuidado doméstico. Aunque el empleo es la principal herramienta para garantizar la autonomía económica de las mujeres (OIT, 2013), persisten numerosas barreras para la integración de las mujeres al mercado laboral. Esto se evidencia tanto en las diferencias de ocupación y desempleo entre hombres y mujeres, como en las diferencias de ingreso. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (2018), en Bogotá el 5,3% de los hogares con jefatura femenina se encuentran en pobreza multidimensional, porcentaje que es un 3% mayor con respecto a los hogares con jefatura masculina; y existen diferencias por sexo en desempleo, mientras que el desempleo de hombres fue de 9,5%, este representó el 11,6% para las mujeres. Finalmente, según el Plan Distrital de Desarrollo de Bogotá (Alcaldía de Bogotá, 2020) de acuerdo con datos del Censo del 2018, las mujeres presentan una tasa de ocupación del 55%, es decir 13,5% menor que la de los hombres, y una tasa de desempleo de 12,0%, es decir de un 2,3% por encima de la de los hombres.

Lo anterior, es resultado de la división sexual del trabajo que ha separado las esferas productiva y reproductiva, y ha relegado a las mujeres a la segunda. Históricamente, esta división ha dificultado las oportunidades de formación y de desarrollo de capacidades de

hombres y mujeres, a la vez que ha limitado su acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, la empleabilidad y el emprendimiento.

Por otra parte, las condiciones sociales, económicas y culturales se han visto afectadas por la pandemia de COVID 19. En este contexto, la brecha digital entre hombres y mujeres que históricamente ha acentuado las desigualdades de género en términos de la participación dentro de la sociedad del conocimiento y en las oportunidades profesionales y laborales de las mujeres, se ha incrementado. Esta brecha digital se encuentra acompañada por grandes diferencias en el uso que hacen hombres y mujeres de las Tecnologías de Información y Comunicaciones - TIC, profundizando la brecha del conocimiento. Según el informe del Ministerio TIC respecto al nivel de apropiación, uso y acceso de las TIC por parte de las mujeres en Colombia (2018): 19% de las mujeres encuestadas aseguró que no se conectan a internet. La brecha digital se genera, principalmente, en las mujeres con edades entre los 45 y 65 años. Solo un 11% de las mujeres trabaja en el sector TIC, una cifra que se ha mantenido en los últimos tres años. 58% de las mujeres encuestadas cuenta con un PC de escritorio o portátil. En cuanto a las actividades preferidas por las colombianas en internet, el 87% gusta de las redes sociales; el 82% para comunicarse; y el 74% ingresa a la web para entretenerse. Según el estudio, las mujeres víctimas de violencia manifiestan que la discriminación se genera por apariencia física (42%) y orientación sexual (42%).

5. Fortalecer y coordinar la respuesta institucional para la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA-, aportando a la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en el Distrito Capital.

Frente a la persistencia de obstáculos en materia de atención y protección frente a las violencias contra las mujeres y con respecto al goce efectivo de su derecho a una vida libre de violencias, es evidente que éstos impactan el cumplimiento de las obligaciones estatales en la materia y evidencian la falta de garantías para el ejercicio del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias. Por una parte, se trata de debilidades institucionales para brindar una atención adecuada, oportuna y eficaz a las mujeres víctimas de violencias en términos de la cualificación de servidores y servidoras frente a la normatividad vigente para la garantía del derecho; las fallas en la definición, aplicación y seguimiento de guías y protocolos de actuación de las entidades competentes en la atención, así como la existencia de vacíos normativos que impiden una adecuada atención a las violencias, entre otros. Adicionalmente, el acceso a la justicia se ve limitado a las mujeres por la persistencia de prejuicios y estereotipos que naturalizan las violencias contra las mujeres y que conllevan incluso a la revictimización o a mantener en riesgo su vida e integridad física, emocional y psicológica.

Algunos obstáculos reiterativos y preocupantes se presentan cuando se resta credibilidad a los testimonios de las mujeres, se privilegian fórmulas de conciliación en casos de violencia contra ellas, se otorgan beneficios a los agresores, entre otros factores que sustentan un clima de impunidad y envían, tanto a la sociedad como a las instituciones, un mensaje de tolerancia frente al tema, generando condiciones para que se perpetúe.

En Bogotá, según el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, durante el año 2018, cada tres días fue asesinada una mujer; el 84,29% (3514) de exámenes médicos legales por presunto delito sexual fueron practicados a mujeres; un 83,65% (10451) de las víctimas de violencia en el contexto de pareja eran mujeres, y en el 9,3% (102) de los asesinatos reportados, las víctimas fueron mujeres.²

En ese sentido, la más reciente medición del “Estudio de Tolerancia Social e Institucional a las Violencias contra las Mujeres” arroja resultados preocupantes para la ciudad de Bogotá – en contraste con el total nacional (2014) y la última medición realizada para Bogotá (2009) – por lo menos en dos vías: i. Aumento del porcentaje de servidoras y servidores públicos que validan imaginarios asociados al incumplimiento de los roles de género y al ordenamiento patriarcal de las familias, que justifican las violencias sobre la base de la historia personal tanto de las víctimas como de sus agresores y que privilegian fórmulas de conciliación en los casos de violencia de pareja, entre otros, e ii. Incremento de la proporción de hombres y mujeres que aprueban y reconocen como naturales situaciones y afirmaciones relacionadas con la profundización de los roles de género, el menosprecio de los valores y cualidades asociadas al género femenino y la separación entre el espacio público y privado.³

Estos obstáculos se materializan en retos particulares para la Administración Distrital que debe avanzar en el fortalecimiento de la articulación e integralidad de la respuesta a las violencias contra las mujeres, la cualificación de los servicios de orientación, información y atención psicosocial, y la garantía de protección para las mujeres víctimas de violencias y sus sistemas familiares.

6. Desarrollar y fortalecer las estrategias de divulgación pedagógica y de transformación cultural sobre los derechos de las mujeres y la información sobre la oferta de servicios de la SDMujer, en Bogotá.

El Sector Mujeres de la administración distrital tiene el deber de velar por la garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad, y asumir el compromiso por una acción

² Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (2018). Forensis. Datos para la vida.

³ Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, (2015). Segunda medición del Estudio de tolerancia social e institucional de las violencias contra las mujeres.

corresponsable hacia una cultura libre de sexismo, en donde los medios de comunicación, la ciudadanía y las empresas sean garantes en la transformación de imaginarios sociales, que lleven a eliminar todo tipo de violencias y promuevan la representación de las ciudadanas como sujetas de derechos y con acceso a oportunidades.

Desde la Secretaría Distrital de la Mujer se han impulsado diferentes campañas y se han elaborado diversos contenidos periodísticos y de diseño gráfico para que cada vez más mujeres conozcan sus derechos y se informen sobre la ruta de atención en casos de violencias contra ellas, o de programas o proyectos que propendan por la garantía de sus derechos, para ampliar el radio de acción de estos esfuerzos es indispensable contar con un proyecto de inversión específico que apunte a esta meta, con recursos destinados exclusivamente para dicho fin, en el que las mujeres que habitan Bogotá puedan verse beneficiadas y ampliar su acceso a la información y al conocimiento de sus derechos, así como a la oferta institucional para exigirlos.

La Entidad, también ha participado, asesorado e impulsado campañas junto a otras entidades y organizaciones de mujeres o de ONG para aportar a la eliminación de estereotipos de género, es el caso de la campaña nacional “Menos Mitos Más Igualdad”, iniciativa dirigida principalmente a una audiencia juvenil, que tiene como objetivo aportar a la transformación de creencias, prejuicios, prácticas e imaginarios que perpetúan las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres que son la base de las violencias y discriminaciones contra las mujeres y niñas.

La Secretaría Distrital de la Mujer hizo parte de una Alianza Multisector frente a la violencia contra las mujeres y las niñas, de la que también hicieron parte organizaciones de la sociedad civil, agencias de las Naciones Unidas y entidades del orden Nacional y Distrital que trabajan en defensa de los derechos de las mujeres y de los derechos de la niñez. La Alianza surgió a raíz de la indignación y rechazo contundentes que generó en la sociedad colombiana la violación, tortura y asesinato de la niña Yuliana Samboní.

Además, desde la Secretaría Distrital de la Mujer se ha hecho un trabajo continuo en la comunicación estratégica para eliminar estereotipos y la apología a la violencia contra las mujeres, por ejemplo, desmitificar y generar reflexiones frente a expresiones o “frases populares” que son formas de comprensión del mundo, que al decirlas podemos creer que solo estamos repitiendo lo que hemos escuchado y aprendido, sin embargo, son imaginarios que se repiten porque están interiorizados y dan cuenta de las creencias, prejuicios y valores asociados a ellos.

Para el sector mujeres es una obligación realizar acciones permanentes para promover una comunicación no sexista, que rompa con las creencias y tradiciones que han naturalizado las

diferentes formas de violencia y que se encuentran en el trasfondo de muchos de los casos de feminicidio que hay en Bogotá, donde se acude a justificaciones y frases como “no podrás dejarme”, “si no eres mía, no eres de nadie”, “te prefiero muerta que lejos de mí”; o expresiones como “mujer que no joda es hombre”, “las mujeres son hipersensibles”, “las mujeres nacieron para ser bellas”, “las mujeres son como las flores”, “los hombres manejan mejor que las mujeres”, “a los hombres se les facilitan más las matemáticas” y otras más ligadas a las violencias como: “el amor duele”, “porque te quiero, te aporreo”, “cuando las mujeres dicen no, es sí”, “los celos son amor” y otras que reproducen los imaginarios colectivos de estereotipos que muestran a las mujeres como incapaces, valoradas como objetos de belleza, sensibles o subordinadas a lo masculino.

En general, aportar a una comunicación y una cultura libre de sexismo y otras formas de discriminación que afectan a las mujeres en su diversidad es el objetivo principal desde la comunicación que asume la Secretaría Distrital de la Mujer para aportar al acceso a la información sobre derechos de las mujeres y a la oferta institucional para la garantía de estos, en Bogotá.

7. Contribuir con el reconocimiento y la garantía, restablecimiento, de los derechos humanos de las mujeres del Distrito Capital, la eliminación de las causas estructurales de la violencia contra las mujeres y el acceso efectivo a la justicia.

Desde el año 2006, el Distrito Capital ha desarrollado acciones orientadas a “propiciar el ejercicio del derecho al acceso a la justicia para las mujeres⁴ contribuyendo a eliminar barreras estructurales de acceso a la justicia, desde el reconocimiento de las mujeres como sujetas plenas en derechos y ejecutoras de libertades y desde el principio de que la humanización en el acceso a la administración de justicia mejora la calidad de vida de las mujeres, potencia su ciudadanía y fortalece su autonomía, y con ello, la apropiación y goce efectivo de sus derechos.

La Secretaría Distrital de la Mujer, en cumplimiento de su misionalidad, desde su creación en el año 2013, asumió la responsabilidad de brindar atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación y/o violencia, en orden a restablecer los derechos vulnerados, y para ello, se recogieron los aprendizajes que en materia de justicia de género tenían las diferentes instancias de la Política Pública de Mujeres y Equidad de género en el Distrito Capital (La Oficina Asesora para la Política Pública de Mujer y Género de la Alcaldía Mayor, la Secretaría Distrital de Gobierno y la Gerencia de Mujer y Géneros del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal). Así mismo, ha fortalecido su actuación

⁴ Objetivo general 1.3. del Plan de Igualdad de oportunidades para las mujeres y equidad de género 2004-2016.

posicionando la Estrategia Justicia de Género como el instrumento institucional destinado a contribuir con el reconocimiento, garantía, restablecimiento, difusión y promoción de los derechos humanos de las mujeres del Distrito Capital, la eliminación de las causas estructurales de la violencia contra las mujeres y el fomento al acceso real y efectivo a la justicia.

A través de la Resolución 428 de 2017, se actualizó la Estrategia Justicia de Género (en lo sucesivo -EJG-), en la Secretaría Distrital de la Mujer.

La Estrategia se desarrolla a partir de cuatro componentes en los cuales participan diferentes dependencias de la Secretaría, entre ellas, la Dirección de Eliminación de Violencias contra las mujeres y acceso a la justicia, la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, Dirección de Gestión del Conocimiento y la Dirección de Diseño de Políticas, a saber:

- Litigio de Género y Justicia Integral: Consiste en promover, brindar y desarrollar en el D.C la orientación socio jurídica gratuita y el litigio desde el enfoque de derechos de las mujeres, género y diferencial, desarrollando acciones eficaces para la atención, asesoría, acompañamiento y representación judicial especializada de las mujeres víctimas y sobrevivientes de las violencias en aras del restablecimiento de derechos de las mujeres del D.C
- Formación en Justicia de Género: Consiste en la promoción y desarrollo de procesos de formación, difusión y promoción de los derechos de las mujeres, así como de los avances normativos en relación con los mismos, desde el enfoque de derechos de las mujeres, género y diferencial, dirigidos a servidores/as del Distrito con competencias en prevención, atención, investigación y sanción de las violencias contra las mujeres, operadores jurídicos y ciudadanía en general
- Agenda normativa: Consiste en la identificación de los asuntos de género de carácter Distrital y Local, la preparación de proyectos de normatividad distrital y nacional para la inclusión del enfoque de derechos de las mujeres, género y diferencial, el desarrollo de acciones afirmativas y la participación en los procesos normativos mediante la generación de conceptos jurídicos
- Gestión del conocimiento - Investigación Socio jurídica: Consiste en la realización de diagnósticos locales y distritales e investigaciones, a partir de la documentación de casos y violencias en contra de las mujeres, que visibilicen la situación de éstas en su acceso a la justicia y el restablecimiento de sus derechos y la generación de informes cualitativos y cuantitativos que orienten la atención adecuada a la violencia específica ejercida contra las mujeres por el hecho de serlo.

La atención en escenarios interinstitucionales permite prestar los servicios de atención a mujeres víctimas de violencias en las instancias con las cuales la Secretaría de la Mujer se articula en el orden distrital y nacional para brindar servicios especializados a las mujeres víctimas de violencias y generar estrategias de respuesta institucional desde los enfoques de género, derechos humanos de la mujeres y diferencial, estos son:

Casas de Justicia: son centros interinstitucionales que aplican mecanismos de justicia formal y no formal, para orientar a los ciudadanos sobre sus derechos, prevenir el delito y velar por la sana convivencia en la ciudad a través de la resolución de conflictos de convivencia de forma ágil, oportuna y gratuita. Con ellas se pretende garantizar a los ciudadanos el acceso a la justicia y la apropiación en el uso de mecanismos alternativos para la solución pacífica de conflictos.⁵

Centros de Atención a Víctimas (CAF): “Son modelos de gestión de la Fiscalía General de la Nación con una justicia que garantiza la permanente, oportuna y eficaz atención a las víctimas del delito y demás intervinientes”.⁶

Unidades de Reacción Inmediata (URI): Unidades de atención de la Fiscalía General de la Nación en las que se brinda servicio permanente los 365 días del año durante las 24 horas del día “conformadas por fiscales con funciones de dirección y coordinación de sus equipos de trabajo, un grupo de investigadores y técnicos adscritos al Cuerpo Técnico de Investigación de la Fiscalía, la SIJIN, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y el Ministerio Público”⁷

En el 2020 se tiene presencia en las Casas de Justicia y los espacios de atención integral de la Fiscalía General de la Nación CAF (CAIVAS-CAPIV), se tiene contratado un equipo de 14 abogadas.

8. Territorializar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y los programas, estrategias y servicios con énfasis en la garantía de los derechos de las mujeres.

El Estado Colombiano, mediante la ley 51 de 1981, adoptó las medidas de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), (sigla en inglés). Adicional a ello, el Comité de la CEDAW, en el 2007, ordenó al Estado a garantizar, restituir, reparar y lograr un efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres en condiciones de igualdad.

⁵ <https://sci.gov.co/es/transparencia/informacion-interes/faqs/¿qué-son-las-casas-justicia>

⁶ <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/centros-de-atencion-ciudadana/>

⁷ <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/centros-de-atencion-ciudadana/>

Por otro parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará, Brasil 1994), aprobada por la Ley 248 de 1995, obliga al Estado a adoptar medidas necesarias, de carácter normativo y judicial para la protección de las mujeres.

Así las cosas, la Corte Constitucional, a través diversos pronunciamientos, entre los que se destacan las sentencias: C-371 de 2000, C-507 de 2004, C-804 de 2006 y T-088 de 2008 ha establecido la obligación del Estado de adoptar medidas necesarias para la protección de los derechos de las mujeres, la modificación de los patrones sexistas de la sociedad, el reconocimiento y apropiación de los derechos de las mujeres en el ejercicio pleno de su ciudadanía. Estas sentencias acentuaron la necesidad de implementar una política pública distrital, antecedida por el movimiento de mujeres que reclamaban acciones puntuales de todos los sectores de la sociedad en pro de los derechos de las mujeres.

Por lo anterior, entre 2004 y 2005 y con la participación de las mujeres se construyó el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género- PIOEG, ordenado por el Acuerdo 091 de 2003, orientado a reducir y combatir la desigualdad existente, promoviendo en ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

Sin embargo, aún persisten las violencias de género, las barreras de acceso y la discriminación contra las mujeres, que imposibilita el ejercicio pleno de su ciudadanía.

Por ello, la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, adoptada mediante el Decreto 166 de 2010 sigue vigente, evidenciando las demandas de las mujeres por la protección, garantía, restitución y reparación de sus derechos, así como la transversalización de todos los enfoques de la política pública, a fin de avanzar hacia una sociedad en igualdad de oportunidades. Su implementación exige el desarrollo de un esfuerzo de coordinación y coherencia para su implementación efectiva en los territorios. Es sin duda un avance en la implementación de las medidas contra la discriminación de las mujeres y la eliminación de todas las formas de violencia, en concordancia con las disposiciones de la CEDAW; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará); las disposiciones de la Corte Constitucional y las demás leyes que en Estado ha venido adoptando. Estos esfuerzos que deben continuar, a fin de avanzar hacia la eliminación de todas las formas de violencias, la transformación de imaginarios sexistas, la discriminación, las desigualdades, las barreras económicas, sociales y políticas que aun enfrentan las mujeres en la ciudad y que dificulta el ejercicio pleno de su ciudadanía y el goce efectivo de sus derechos en todos los sectores de la sociedad.

Pues, cuando inició la construcción del PIOEG, el 78% de las víctimas de violencia intrafamiliar eran las mujeres[1] y aun en el 2019[2], esta cifra no deja de ser una

preocupación y una reafirmación de la importancia de continuar con la territorialización de la política pública, la transversalización del enfoque de género, de derechos de las mujeres y diferencial de la política, la corresponsabilidad de todos los sectores de la sociedad y no solo del sector público y la comunicación que permita avanzar e en la de construcción de los estereotipos e imaginarios sexistas sobre mujeres y hombres.

Por ejemplo, en el caso de los números de casos por violencia intrafamiliar presentado en la ciudad, durante los últimos tres (3) años, han ido aumentando, pues en el 2017, se presentaron 32.511 casos de los cuales el 77% (25.139) de las víctimas fueron mujeres, en el 2018 las mujeres representaron el 75% (25.511) de los 33.827 casos que se presentaron y en el 2019, 26.911 casos de los cuales también el 75% (26.911) sus víctimas fueron mujeres.

9. Promover la participación y representación social y política de las mujeres en el ámbito social, político y organizativo en el Distrito Capital

Para la ciudadanía en general, son múltiples los espacios y escenarios disponibles para el ejercicio material y efectivo de los derechos a la participación y representación política. Estos comprenden instancias a las cuales se accede mediante el voto popular o un proceso de elección institucional, instancias de decisión local como los Encuentros Ciudadanos y el Consejo Local de Planeación, entre muchas otras más específicas frente a un sector, problemática o tema público específico. De igual manera, se tienen procesos decisorios asociados con la gestión presupuestal como los presupuestos participativos y otros espacios de discusión y articulación local. No obstante, en su materialización, estas opciones y realidades contienen profundas desigualdades en materia de género.

En primer lugar, frente al escenario electoral es posible realizar un ejercicio comparativo entre las elecciones en Bogotá de los años 2015 y 2019 (Concejo y Juntas Administradoras Locales) es posible evidenciar que persiste un número inferior de mujeres en comparación con el de hombres que alcanzan curules en estos cargos de elección popular, si bien para el caso de Concejo de la ciudad se presenta un aumento en la cantidad de mujeres electas, se mantiene la inferioridad en términos de género.

De acuerdo con esta información, es posible establecer que las mujeres no tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los escenarios de representación y decisión siendo además una situación que se acentúa para el caso de las mujeres jóvenes. Todo lo anterior es ocasionado porque históricamente han carecido de una serie de conocimientos y oportunidades para entrar a la escena política de manera igual que los hombres, al tiempo que sufren de la instrumentalización por parte de los partidos políticos, los cuales no implementan las medidas y mecanismos necesarios para avanzar en la paridad.

Por supuesto que la esfera de la participación política es un escenario de necesaria inclusión, pues es donde se toman decisiones o se elevan a la agenda pública temas específicos que preocupan a la sociedad. Que las mujeres no estén en igualdad de condiciones en la esfera de lo público, significa que sus necesidades, expectativas y apuestas, no hacen parte de la agenda pública general de un territorio, y por lo mismo no son temas que interesen a los tomadores de decisiones

10. Aumentar la generación, disponibilidad y análisis de información sobre la situación de derechos de las mujeres en Bogotá, que permita una adecuada toma de decisiones basada en evidencia con enfoques de género y diferencial.

El conocimiento y diagnóstico de las situaciones que afectan un territorio deben entenderse como realidades que impactan de manera diferente a mujeres y hombres, por lo tanto, el diseño e implementación de políticas requiere imprescindiblemente de la obtención de estadísticas, estudios y datos desagregados por sexo.

La gestión pública, tiene como principio la consecución de una sociedad más democrática, justa y solidaria. Para ello, debe partir de la toma de decisiones basadas en evidencias que permitan transformar las situaciones de discriminación y desigualdad. Se hace necesario el contar con información estadística de calidad, pertinente, oportuna y veraz en materia de género que den sustento a las políticas públicas.

La información estadística e indicadores de género es fundamental a la hora de determinar el nivel de desempeño de los países y ciudades, en materia de equidad de género. En ese sentido a través de diferentes instrumentos y compromisos internacionales suscritos por el Estado colombiano se ha señalado la importancia de contar con información que dé cuenta de la situación de las mujeres en materia de derechos, asimismo, se evidencie las brechas y desigualdades existentes.

El sector mujeres, en el año 2014 con el ánimo de identificar, describir y analizar la situación, posición y/o condiciones de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, creó y puso en línea un observatorio de mujeres y equidad de género – OMEG.

El Observatorio de mujeres y equidad de género – OMEG, actualmente se encuentra organizado en una batería de 112 indicadores, en donde se recoge información de fuentes oficiales de ciudad, sin embargo, persisten dificultades para obtener datos desagregados por sexo, y otras variables como la edad, localidad, etnia, entre otras, que permitan avanzar en análisis de género y diferencial y con limitaciones para acceder a cifras en temas estratégicos de manera oportuna.

Por otra parte, la infraestructura tecnológica del espacio presenta restricciones para la comparación de datos, y la producción de información más precisa para usuarias y usuarios. La producción de información en lenguajes y visualización accesibles es un reto constante que se traduce en la importancia del uso de los datos y la toma de decisiones informada.

Si bien durante los últimos años ha habido avances en el reconocimiento de los derechos de las mujeres en Bogotá, se hace necesario contar con una línea base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el D.C. que permita evidenciar los aportes de las acciones de la gestión pública en la transformación de la situación de los derechos de las mujeres en la ciudad y que favorezca la toma de decisiones. Actualmente, el Observatorio de Mujeres y equidad de género realiza el análisis de datos de la información disponible, ofreciendo información desagregada por sexo cuando las cifras así lo permiten.

11. Implementar buenas prácticas de gestión en la Secretaría Distrital de la Mujer.

La sociedad civil representada en la organización de mujeres del Distrito Capital puso en evidencia la necesidad de consolidar la estructura administrativa, para que desde el Estado se fortaleciera el liderazgo en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá. En este sentido, se identificó la importancia de contar con una institucionalidad que disponga de recurso humano, presupuestal e infraestructura física y tecnológica, que contribuya a la garantía de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital.

Si bien la Secretaría Distrital de la Mujer es una entidad relativamente nueva (2013), ha venido creciendo en su estructura administrativa, lo cual ha generado nuevos desafíos, en términos de atención de las demandas ciudadanas en el marco de la legalidad, suponiendo un reto en términos de su gestión y desempeño institucional para cumplir con su misionalidad. Por lo cual, la Secretaría ha conllevado a realizar un mayor esfuerzo para el fortalecimiento de su infraestructura tecnológica y física, y su capacidad logística, administrativa, de recurso humano idóneo y, en general, de todos los procesos que de una u otra forma aportan a la correcta prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía, y al cumplimiento de sus objetivos y metas.

Lo anterior, se ha desarrollado en el marco de la implementación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía en la Secretaría Distrital de la Mujer, la cual tiene como propósito garantizar el desarrollo de atributos y competencias del servicio en las entidades públicas distritales, para que se suministre un servicio digno, efectivo, de calidad, oportuno, cálido y confiable, en armonía con los principios de transparencia y prevención y lucha contra la corrupción.

Desde esta perspectiva, la Secretaría Distrital de la Mujer, en alineación con la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía, se propone llevar a cabo acciones que contribuyan a la mejora continua de su gestión y desempeño, en procura de una atención integral, oportuna, transparente y eficiente hacia las necesidades de las mujeres.

Para tal fin, se plantea la puesta en marcha de buenas prácticas en materia de gestión pública a nivel distrital y nacional, aplicables al contexto y a los retos institucionales, para adaptarlas y adoptarlas, desde el punto de vista de tres grandes estrategias: fortalecer el uso y apropiación de las herramientas tecnológicas en la entidad; contar con el personal idóneo para fortalecer los procesos estratégicos y/o transversales de la entidad; y fortalecer la implementación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

En la actualidad la entidad tiene limitaciones como bajos presupuestos, cultura informática y equipo de TI reducido, que suponen una barrera para la digitalización y el uso de las tecnologías, por lo que se considera como una necesidad prioritaria disponer de los medios necesarios para garantizar el correcto funcionamiento de la infraestructura tecnológica, que contribuyan al logro de los objetivos misionales de la Entidad.

Es fundamental contar con los recursos financieros que garanticen la posibilidad de ejecutar dentro del cuatrienio los proyectos y planes contemplados dentro de su Plan Estratégico de TI – PETI y que se cumpla con los lineamientos de la política de gobierno y seguridad digital.

Se propone garantizar el uso de la tecnología para mejorar los servicios a la ciudadanía y la eficiencia operativa, lo cual se logrará a través de la implementación de nuevos servicios de información, la adecuación de la infraestructura tecnológica que los soportan y su alineación con la estrategia misional a través de la arquitectura empresarial.

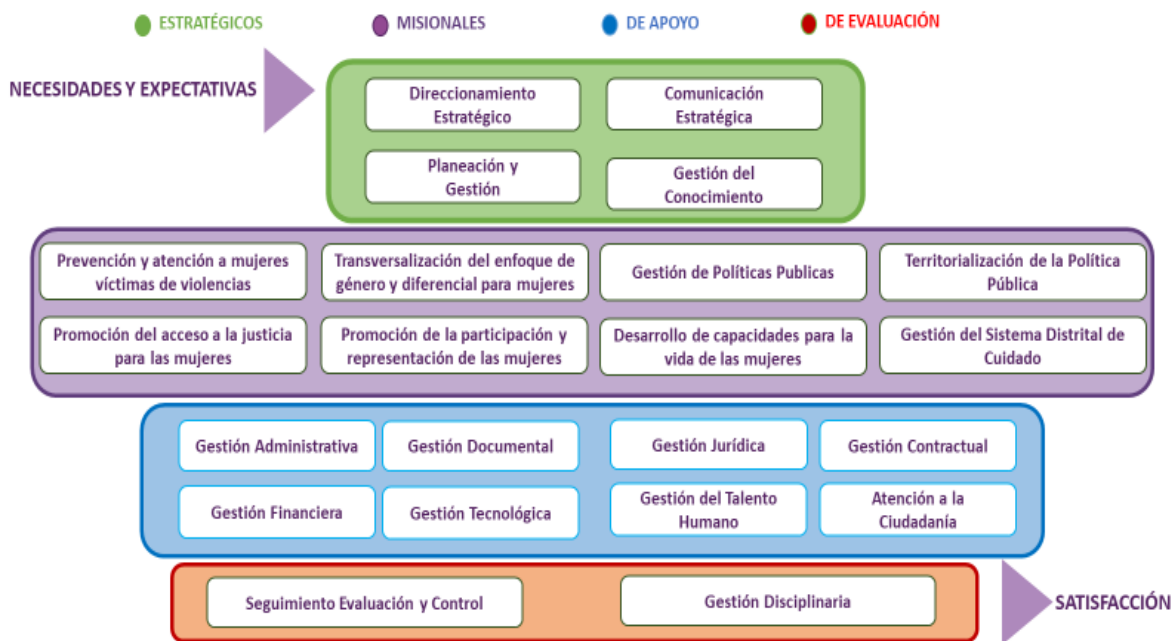
Se requiere contar con recursos financieros que permitan vincular personal profesional y de apoyo que aporte a una gestión eficiente y efectiva, a través de la implementación de diferentes herramientas técnicas, administrativas y estratégicas.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es *“un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”* (Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el Artículo 1 del Decreto Nacional 1499 de 2017), por lo que es la herramienta por excelencia para orientar la mejora institucional. Conformado por 18 políticas de gestión y desempeño, y organizado en 7 dimensiones, articula el Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno, promoviendo

el autocontrol, la autoevaluación, la medición y el seguimiento a la gestión y desempeño de la entidad, así como a aunar recursos y esfuerzos y orientarlos al cumplimiento de su misión, visión, objetivos y metas, y a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía. Por tal motivo, se evidencia la necesidad continua de adaptación, actualización y articulación de la gestión institucional, en desarrollo de los lineamientos del mencionado modelo.

MAPA DE PROCESOS

De acuerdo con la revisión de las metas establecidas en el PDD para el sector mujeres, la alta dirección revisó y ajustó su mapa de procesos con el fin de alinearlos a estas metas y en el marco de MIPG y la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos y con el fin de “fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal.”⁸ la Secretaría Distrital de la Mujer define por tipologías sus procesos así:



⁸Tomado de Manual Operativo MIPG V3 diciembre 2019.

Dentro de este enfoque por procesos, la Alta Dirección, lideresas de proceso y colaboradoras (es) de la Secretaría Distrital de la Mujer, identifican, analizan y dan tratamiento a los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la imagen reputacional, manejando proactivamente cualquier hecho que pueda materializarse en un riesgo asociado a los procesos, proyectos y sistemas de información, con el propósito de generar servicios con calidad, que respondan a los requerimientos que la ciudadanía y promuevan el ejercicio de sus derechos.

ANEXO 1. Matriz Plan Estratégico 2020 - 2024

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
31	1. Formular y expedir las bases técnicas y metodológicas que crean el Sistema Distrital de Cuidado. 2. Crear la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Cuidado, instancia en donde se tomarán decisiones sobre el Sistema. 3. Formular e implementar las manzanas del cuidado y las unidades móviles a través de las cuales se brindarán en el territorio servicios de cuidado. 4. Formular e implementar la estrategia de Cuidado a Cuidadoras. 5. Formular e implementar la estrategia de cambio cultural frente a la valoración y la redistribución del trabajo de cuidado. 6. Formular e implementar el modelo operativo y financiero del Sistema Distrital de Cuidado.	Implementación del Sistema Distrital de Cuidado en Bogotá	Formular las bases técnicas y coordinar la implementación del sistema distrital del cuidado.	Porcentaje (%) de avance en la definición técnica y coordinación para la implementación del sistema distrital de cuidado	0	1	Subsecretaría de Políticas de Igualdad
			Gestionar la implementación, en la ciudad y la ruralidad, de la estrategia de manzanas del cuidado y unidades móviles de servicios del cuidado para las personas que requieren cuidado y para los y las cuidadoras de personas y animales.	Estrategias de manzanas del cuidado y unidades móviles de servicios del cuidado implementadas	0	2	
			Formular e implementar una estrategia pedagógica para la valoración, la resignificación, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres	Estrategia pedagógica para la valoración, la resignificación, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado implementada	0	1	

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 316 9001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

			en Bogotá.				
--	--	--	------------	--	--	--	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 -2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
<p>2. Implementar acciones afirmativas y estrategias con Enfoque Diferencial para las mujeres en toda su diversidad.</p>	<p>1. Implementar en los 15 sectores de la Administración Distrital acciones dirigidas a la eliminación de barreras de acceso que limitan el ejercicio de los derechos de las mujeres en toda su diversidad. 2. Desarrollar y fortalecer a través de acciones afirmativas, las capacidades de las mujeres en toda su diversidad, para el ejercicio de sus derechos, especialmente los derechos a la salud, la educación, el trabajo y participación. 3. Formular e implementar un plan de fortalecimiento interno para la incorporación de acciones afirmativas con enfoque diferencial, que permitan el acceso de las mujeres en toda su diversidad a los servicios que presta la SDMujer.</p>	<p>Implementación de acciones afirmativas dirigidas a las mujeres con enfoque diferencial y de género en Bogotá</p>	<p>Diseñar acciones afirmativas con enfoque diferencial, para desarrollar capacidades y promover el bienestar socio emocional y los derechos de las mujeres en todas sus diversidades, en los sectores de la administración distrital y en las localidades</p>	<p>Número de sectores que implementan acciones afirmativas con enfoque diferencial para desarrollar capacidades y promover los derechos de las mujeres en todas sus diversidades.</p>	<p>NO DISPONIBLE</p>	<p>15</p>	<p>Subsecretaría de Políticas de igualdad Dirección de Enfoque Diferencial</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 -2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
3. Implementar de manera transversal el enfoque de género y las políticas públicas lideradas por la SdMujer, en los 15 sectores de la administración distrital	<p>1. Acompañar técnicamente a los 15 sectores de la administración distrital en la incorporación del enfoque de género en sus políticas públicas, planes, programas y proyectos y a nivel institucional.</p> <p>2. Realizar el seguimiento a la ejecución del plan de acción de las Políticas Publicas de mujer y equidad de género y de actividades sexuales pagadas (de las cuales es rectora la SDMujer).</p> <p>3. Actualizar la normatividad requerida y formular los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en los 15 sectores de la Administración Distrital y en las localidades.</p> <p>4. Identificar y ejecutar acciones concretas, producto de la transversalización del enfoque de género en los 15 sectores de la administración distrital.</p>	<p>Implementación de Políticas Públicas lideradas por la Secretaría de la Mujer y Transversalización de género para promover igualdad, desarrollo de capacidades y reconocimiento de las mujeres de Bogotá</p>	<p>Implementar la política pública de mujeres y equidad de género en los sectores responsables del cumplimiento de su plan de acción</p>	<p>Política Pública de Mujeres y Equidad de Género implementada en articulación con los sectores responsables en su Plan de Acción</p>	0	1	<p>Subsecretaría de Políticas de igualdad - Dirección de Diseño de Políticas</p>
			<p>Incorporar de manera transversal, en los 15 sectores de la administración distrital y en las localidades, el enfoque de género y de derechos de las mujeres</p>	<p>Estrategia de transversalización implementada en los 15 sectores de la Administración Distrital.</p>	0	1	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 -2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
4. Contribuir a la reducción de la feminización de la pobreza, a través al desarrollo de capacidades y su empoderamiento.	1. Avanzar de un modelo de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación a un proceso de apropiación y uso creativo y práctico de las tecnologías de la información, a través de centros de inclusión digital, procesos de formación de desarrollo de capacidades, y ofertas de formación permanente. 2. Promover una oferta de formación a mujeres, a partir de la generación de capacidades básicas que concluyan con formación técnica, tecnológica o profesional, creando alianzas estratégicas con instituciones competentes. 3. Acompañar desde el enfoque de género y diferencial la estrategia de empleo y emprendimiento para mujeres que cuenten con una idea de negocio, fortaleciéndola a través del uso de plataformas y de herramientas virtuales. 4. Apoyar la estrategia de reactivación económica local y distrital con enfoque de género. 5. Contribuir con el desarrollo de	Desarrollo de capacidades para aumentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad en Bogotá	Aumentar en un 30% el número de mujeres formadas en los centros de inclusión digital	Numero de Mujeres formadas en los Centros de Inclusión Digital	20.077	26.100	Subsecretaría de Políticas de igualdad - Dirección de Gestión del Conocimiento
			Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres	Estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres desarrollada y socializada con la Secretaría de Desarrollo Económico	NO DISPONIBLE	1	

35

	capacidades al emprendimiento y la empleabilidad de las mujeres.					
--	--	--	--	--	--	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 -2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
5. Fortalecer y coordinar la respuesta institucional para la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA-, aportando a	1. Fortalecer el canal de atención y orientación de la Línea Púrpura Distrital con una cobertura 24 horas. 2. Revisar y rediseñar el modelo de atención de las Casas Refugio. 3. Aumentar y cualificar la oferta de atención, protección y judicialización para las mujeres	Fortalecimiento a la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA en Bogotá	Alcanzar al menos el 80% de efectividad (respuesta inmediata, llamadas devueltas y contactos por chat) en la atención de la línea púrpura "Mujeres escuchan mujeres" integrando un equipo de esta a la línea de emergencias 123	Efectividad en la atención de la Línea Púrpura	30%	80%	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades - Dirección de Eliminación de violencias

la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en el Distrito Capital	víctimas de violencias. 4. Fortalecer la respuesta institucional en atención de casos de violencia en el espacio público y el transporte. 5. Desarrollar una estrategia de fortalecimiento a las rutas de justicia y protección para las mujeres víctimas de violencias atendidas por el sector salud.	Ampliar a 6 el modelo de operación de Casa Refugio priorizando la ruralidad (Acuerdo 631/2015) y modalidad intermedia	Número de Casas Refugio en operación	5	6
		Implementar el protocolo de prevención, atención, y sanción a la violencia contra las mujeres en el transporte público que garantice la atención del 100% de los casos y propueva su disminución	Acciones estratégicas realizadas en el marco de los componentes del Sistema SOFIA	4	5

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 -2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
6. Desarrollar y fortalecer las estrategias de divulgación pedagógica y de transformación cultural sobre	1. Actualizar cada año durante el cuatrenio la Estrategia de Comunicaciones, diseñando y desarrollando planes de medios que favorezcan la comunicación masiva y comunitaria. 2.Acompañar a las áreas misionales de la entidad, para mejorar asertividad	Implementación de estrategias de divulgación pedagógica con enfoques de género y de derechos Bogotá	Diseñar e implementar estrategias de divulgación pedagógica y de transformación cultural para el cambio social con enfoques de género, diferencial e interseccional que articulen la oferta	Número de Estrategias de comunicación y divulgación con enfoque de género, diferencial e interseccional diseñadas e implementadas	1	4	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 316 9001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

los derechos de las mujeres y la información sobre la oferta de servicios de la SDMujer, en Bogotá.	y el alcance del mensaje frente a los grupos de interés. 3. Incidir en la comunicación de las entidades que integran la Administración Distrital, para potenciar la comunicación con enfoque de género y la transformación cultural y de cambio social distrital, posicionando nuevos contenidos y miradas sobre los temas de interés institucionales.	institucional con el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres				
---	---	---	--	--	--	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 -2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
7. Contribuir con el reconocimiento y la garantía, restablecimiento, de los derechos humanos de las mujeres del Distrito Capital, la eliminación de las causas estructurales de la violencia	1. Revisar y rediseñar la ruta de atención integral a mujeres víctimas de violencia. 2. Desarrollar y fortalecer las capacidades institucionales para el acceso de las mujeres a la justicia. 3. Atender y representar a mujeres víctimas de violencia. 4. Incidir en la agenda normativa a nivel local para avanzar en el acceso a la garantía de los derechos de las mujeres. 5. Diseñar y desarrollar una estrategia	Contribución acceso efectivo de las mujeres a la justicia con enfoque de género y de la ruta integral de atención para el acceso a la justicia de las mujeres en Bogotá	Implementar en 7 casas de justicia priorizadas un modelo de atención con ruta integral para mujeres y garantizar la estrategia de justicia de género en 8 casas de justicia adicionales, Centros de Atención Penal Integral para Víctimas - CAPIV y Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual - CAIVAS	Número de mujeres atendidas con perspectiva de género y derechos de las mujeres a través de Casas de Justicia y espacios de atención integral de la Fiscalía (CAPIV, CAIVAS)	25.798	35.000	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades

<p>contra las mujeres y el acceso efectivo a la justicia</p>	<p>para el acceso a la justicia de las mujeres 24 horas.</p>	<p>Implementar una estrategia semi permanente para la protección de las mujeres víctimas de violencia y su acceso a la justicia en 3 Unidades de Reacción Inmediata - URI de la Fiscalía General de la Nación y articulada a la línea 123 y Línea púrpura</p>	<p>Numero de URIS con estrategia de atención semi permanente para la protección de las mujeres víctimas de violencia y acceso a la justicia implementada.</p>	<p>0</p>	<p>3</p>	
--	--	---	---	----------	----------	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
----------------------	-------------	-----------------------	-------------------------------------	--	------------	------	------------------

<p>8. Territorializar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y los programas, estrategias y servicios con énfasis en la garantía de los derechos de las mujeres</p>	<p>1. Ajustar el Modelo de Atención de las Casas de Igualdad de Oportunidades, incluyendo una estrategia virtual y para la ruralidad. 2. Garantizar la prestación de los servicios que ofrecen las Casas de Igualdad y que corresponden a: a) Desarrollo de procesos de información y sensibilización en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. B) Orientación y acompañamiento psicosocial a mujeres. C) Orientación y asesoría Jurídica a mujeres. 3. Fortalecer grupos, redes y organizaciones de mujeres. 4. Desarrollar una estrategia de acompañamiento y difusión de derechos de las mujeres con sus personas a cargo.</p>	<p>Implementación de la Estrategia de Territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá</p>	<p>Territorializar la política pública de mujeres y equidad de género a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades en las 20 localidades</p>	<p>Número de localidades con el modelo de atención Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres implementado</p>	<p>20</p>	<p>20</p>	<p>Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades - Dirección de Territorialización</p>
---	--	--	--	---	-----------	-----------	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 -2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
----------------------	-------------	-----------------------	------------------------------------	--	------------	------	------------------

9. Promover la participación y representación social y política de las mujeres en el ámbito social, político y organizativo en el Distrito Capital	<p>1. Diseñar e implementar la Escuela de Formación Política para las mujeres.</p> <p>2. Definir de manera concertada los lineamientos de presupuesto participativo sensible al género.</p> <p>3. Brindar asistencia técnica a las Alcaldías Locales para la transversalización del enfoque de género en los procesos de presupuesto participativo.</p> <p>4. Implementar una estrategia para acelerar la paridad en Bogotá "Bogotá 50/50" .</p>	Fortalecimiento a los liderazgos para la inclusión y equidad de género en la participación y la representación política en Bogotá	Implementar una estrategia de formación para el desarrollo de capacidades de incidencia, liderazgo, empoderamiento y participación política de las mujeres, fortaleciendo las escuelas de formación política y definiendo mecanismos para involucrar a las mujeres en los procesos de planeación del Distrito.	Número de Mujeres vinculadas a procesos de formación para el desarrollo de capacidades de incidencia, liderazgo, empoderamiento y participación política de las Mujeres	3.039	4.800	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades - Dirección de Territorialización
			Incorporar en los enfoques de género y diferencial en los ejercicios de los presupuestos participativos.	Documento de lineamiento de presupuesto participativo sensible al género, formulado y adoptado	0	1	
			Alcanzar la paridad en al menos el 50% de las instancias de participación del Distrito Capital.	% de instancias con participación paritaria en el Distrito	NO DISPONIBLE	50%	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PROYECTO DE INVERSIÓN	META PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	INDICADOR PLAN DE DESARROLLO 2020 - 2024	LÍNEA BASE	META	ÁREA RESPONSABLE
10. Aumentar la generación, disponibilidad y análisis de información sobre la situación de derechos de las mujeres en Bogotá, que permita una adecuada toma de decisiones basada en evidencia con enfoques de género y diferencial.	1. Desarrollar un Sistema de Información para la SDMujer que centralice y articule la mayor cantidad de información primaria y secundaria fundamental para la toma de decisiones sobre las mujeres en Bogotá (infraestructura, recolección, ETL, visualización y análisis) 2. Generar una estructura de investigación y análisis que le permita a la SDMujer contar con información suficiente sobre: 1. Violencias 2. Desarrollo y empoderamiento económico 3. Cuidado 4. PPMYEG	Levantamiento y análisis de información para la garantía de derechos de las mujeres en Bogotá	Crear y fortalecer la infraestructura tecnológica del Observatorio de Mujer y Equidad de Género que permita la articulación con los sectores distritales pertinentes	Porcentaje de avance en la creación y fortalecimiento de infraestructura tecnológica del OMEG para la articulación con los sectores distritales	NO DISPONIBLE	100%	Subsecretaría de Políticas de igualdad - Dirección de Gestión del Conocimiento
			Diseñar e implementar investigaciones para diagnosticar y divulgar la situación de los derechos de las mujeres y transversalizar el enfoque de género y diferencial	Investigaciones realizadas	4	16	

11. Implementar buenas prácticas de gestión en la Secretaría Distrital de la Mujer.	1. Fortalecer el uso y apropiación de las herramientas tecnológicas en la entidad. 2. Contar con el personal idóneo para fortalecer los procesos estratégicos y/o transversales de la entidad. 3. Fortalecer la implementación del MIPG.	Fortalecimiento a la gestión institucional de la SDMujer en Bogotá	Implementar buenas prácticas de gestión administrativa y organizacional para el cumplimiento de las metas misionales a cargo de la Secretaría Distrital de la Mujer	Número de buenas prácticas de gestión administrativa organizacionales implementadas y	1	3	Oficina Asesora de Planeación
---	--	--	---	---	---	---	-------------------------------

ANEXO 2. Matriz PESTAL

En las diferentes sesiones de Planeación Estratégica realizadas por el Comité de Dirección de la Secretaría Distrital de la Mujer, se realizaron varios ejercicios dentro de los cuales se encuentran la construcción de la Matriz PESTAL que permite establecer el análisis de entorno externo de la entidad.

A través de esta matriz, el Comité de Dirección identificó y debatió los factores del entorno general que afectan y afectarán a la Entidad, incluyendo factores políticos, económicos, socio culturales, tecnológicos, ambientales y legales. En el ejercicio de análisis se adicionó el factor salud y entes de control. A continuación, se presenta la matriz consolidada por factores tanto de impacto positivo como negativo:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES CON IMPACTO POSITIVO

FACTOR		DETALLE	PLAZO (X)			IMPACTO
			CORTO	MEDIANO	LARGO	
POLÍTICO 3	Política Fiscal	Asignación presupuestal respetando los topes establecidos en el Plan de Desarrollo Distrital	X			POSITIVO
	Oposición	Posturas adversas y de oposición respecto al enfoque de género			X	POSITIVO

	Crecimiento institucional	Posicionamiento institucional de la SDMujer que permite avanzar hacia resultados transformadores e integradores			X	MUY POSITIVO
ECONOMICO	Gobierno Abierto	Participación de la ciudadanía en el proceso de elaboración del presupuesto público para la garantía de derechos de las mujeres			X	POSITIVO
	Tasa cambiaria	Cambio en la tasa representativa de mercado (TRM) que influye en los precios para la adquisición de componentes tecnológicos (Hacia la baja)	X	X	X	POSITIVO
	Tasa cambiaria	Aumento en el valor de las donaciones a la gestión misional por parte de la cooperación internacional teniendo en cuenta la conversión del dólar a pesos	X			POSITIVO
	Inversión	Mayor Interés de organizaciones para invertir en el sector mujer	X			POSITIVO
	Gasto	Aumento en las partidas para la distribución del gasto distrital al sector mujer			X	POSITIVO

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES CON IMPACTO POSITIVO

FACTOR		DETALLE	PLAZO (X)			IMPACTO
			CORTO	MEDIANO	LARGO	
SOCIO / CULT	Impacto mediático	Mayor visibilización de la Agenda Institucional por redes sociales y canales masivos		X		POSITIVO
	Datos Abiertos	Manejo de los datos publicados del sector con enfoque de género que logra mayor visibilidad			X	MUY POSITIVO
TECNOLOGICO	Virtualidad vs. presencialidad	Operatividad de la SDMujer acondicionando espacios de trabajo, para garantizar la productividad a un menor costo	X			MUY POSITIVO
	Ciudad Región	Modalidad incluida en el Plan de Desarrollo Distrital que permite el desarrollo de acciones viables y posibilidades en el uso compartido de vehículos, uso de bici, trayectos seguros, etc			X	MUY POSITIVO
AMBIENTAL	Cero papel	Uso de vías virtuales y digitales para recibir y emitir correspondencia			X	POSITIVO
	Normatividad de	Generación de nuevas condiciones en cuanto a conectividad, y nueva normatividad en			X	POSITIVO

	empleo	empleo y servicios				
	Usabilidad de la ley	La agenda de reforma legal es una oportunidad para legalizar y ajustar las competencias de las entidades			X	POSITIVO
	Usabilidad de la ley	Inicio de litigios generadores de cambio			X	POSITIVO

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES CON IMPACTO NEGATIVO

	FACTOR	DETALLE	PLAZO (X)			IMPACTO
			CORTO	MEDIANO	LARGO	
POLÍTICO	Política Fiscal	Asignación presupuestal por debajo de los topes establecidos	X			NEGATIVO
	Injerencia del Concejo de Bogotá	Relación administrativa como ente de seguimiento			X	NEGATIVO
	Grupos de interés	Capacidad de incidencia en los procesos de planeación que requieren canales fluidos de interacción	X	X	X	NEGATIVO
	Gobernabilidad	Dependencia con otros actores para lograr convenios interadministrativos que permitan la implementación del Sistema Distrital de Cuidado			X	NEGATIVO
	Crecimiento institucional	Dispersión interna de cara a los resultados y expectativas			X	NEGATIVO
ECONÓMICO	Tasa cambiaria	Cambio en la tasa representativa de mercado (TRM) que influye en los precios para la adquisición de componentes tecnológicos (Hacia un alza)			X	NEGATIVO
	Recesión	Afectación en la asignación presupuestal producto de las condiciones económicas			X	NEGATIVO

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 316 9001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

	Presupuesto	Incertidumbre frente al comportamiento en el presupuesto para cada vigencia que pueda alterar la ejecución de los compromisos		X		NEGATIVO
SOCIO-CULTURAL	Conocimiento de la entidad	Poco conocimiento por parte de la ciudadanía frente a la gestión y alcance de la Entidad			X	NEGATIVO
	Lugar de Trabajo	Cambios por trabajo desde casa que la ciudadanía no percibe en el contexto de servicio		X		NEGATIVO
	Legitimidad	Percepción frente a la efectividad de la ruta de atención a violencias que afecta la confianza en el actuar institucional		X		NEGATIVO
TECNOLÓGICO	Investigación	Dependencia externa por validación de Secretaría de Planeación, Agencia de Analítica			X	NEGATIVO
	Gobierno Abierto	Participación en el proceso de presupuesto público frente a la garantía de derechos			X	NEGATIVO
	Seguridad de la información	Insuficiencia en sistemas de información propios de la Entidad	X			NEGATIVO
	Repositorio	Archivos de información (Memoria institucional) que reposan en los computadores personales de las colaboradoras y colaboradores de la Entidad	X			NEGATIVO

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES CON IMPACTO NEGATIVO

FACTOR	DETALLE	PLAZO (X)			IMPACTO	
		CORTO	MEDIANO	LARGO		
AMBIENTAL	Parqueaderos de Bicicletas	Espacios insuficientes para parquear bicicletas tanto en la sede central como en las casas (de igualdad y casa de todas)			X	NEGATIVO
	Sede	Distribución de espacios que favorezca la gestión misional y la apertura a más oportunidades de gestión		X		NEGATIVO
LEGISLATIVO	Proyectos de Ley	Cambios en las leyes que afectan los servicios que presta la Secretaría de la Mujer		X		NEGATIVO
	Usabilidad de la ley	El marco normativo interno referente a violencia contra las mujeres es débil en su implementación			X	NEGATIVO
	Gestión normativa	Alta producción normativa interna. Debe depurarse con sistemas de información eficientes	X			NEGATIVO
	Concurso Distrital	El concurso de empleo público que provoca salida del Talento Humano, la pérdida de la Gestión de Conocimiento e impacta la gestión de las tecnologías de información.	X			NEGATIVO

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 316 9001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

SALUD	COVID	Salud física y mental de colaboradoras y colaboradores, usuarias y usuarios		X		NEGATIVO
	Nueva normalidad	Nuevas Dinámicas de empleo y mercado, prestación de servicios, reactivación económica: mujeres - productividad		X		NEGATIVO
	COVID	Decisiones por efectos de la pandemia	X			NEGATIVO
<u>ENTES DE CONTROL</u>		Logros, retos y seguimiento en el cumplimiento de acciones de transparencia y cuyos resultados generan oportunidad		X		NEGATIVO

DISPOSICIONES FINALES

El análisis del entorno en conjunto con las estrategias, orientan la dirección en que deben emplearse los recursos humanos, financieros y materiales, técnicos y tecnológicos, con el propósito de aumentar las posibilidades de alcanzar los objetivos propuestos.

Sobre esta base, el presente Plan Estratégico, ofrece una perspectiva de análisis de las relaciones entre las metas planteadas y la proyección de la planeación institucional y cambios favorables esperados en la entidad, a efectos de brindar algunas pautas y acercar la ciudadanía al modo en que éstas pueden y deben conjugarse para la concepción, actualización y mejoramiento continuo de la entidad, en coherencia con los lineamientos del gobierno y de la misma ciudadanía, el contexto actual y el aumento de la participación de nuestro sector en todo el escenario de la región.

El compromiso con la planificación estratégica y nuestros objetivos es total y pretende vincular a todos en la responsabilidad de lograr los resultados previstos por lo que exige comunicación y procesos de negociación y concertación bien organizados en los ámbitos institucionales y entre la propia entidad y los niveles superiores. Busca una mayor racionalización de los recursos disponibles (humanos, materiales, financieros, etc.), tratando de que todas las unidades y miembros que integran la misma, se motiven y hagan suyos los objetivos y resultados propuestos en el ámbito institucional.

En resumen, se trata de gestionar los objetivos para que entre ellos exista una interconexión y se complementen, mediante una retroalimentación adecuada, dando énfasis a la planificación, estrategias, evaluación del desempeño y a la participación efectiva de sus integrantes, en las decisiones que se toman en torno a los procesos de gestión que se desarrollan en la entidad. No todos los procesos tienen la misma influencia para el cumplimiento de la estrategia general de la entidad, por lo que resulta conveniente exponerlos, teniendo en consideración su impacto en todos los ámbitos de su desarrollo y a la luz de todas las personas interesadas en los resultados previstos.

En tal sentido, sometemos este documento a su lectura y comentarios para obtener opiniones diversas y aplicables a la expectativa de desarrollo institucional que merecen los nuevos retos establecidos, tanto en el entorno interno como en el externo.

48