

COMISIÓN INTERSECTORIAL DE MUJERES
ACTA No 2 de 2026
SESIÓN ORDINARIA

FECHA: jueves, 16 de julio de 2026

HORA: 09: 00 - 11:30 a.m.

LUGAR: Aulas Barulé- Alcaldía de Bogotá

INTEGRANTES DE LA INSTANCIA:

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Guimar Adriana Vargas Tamayo	Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía	Secretaría General	X		
Lina Lozada	Asesora subsecretaria General	Secretaría de Gobierno		X	
Lina María Del Pilar Fierro Losada	Asesora subsecretaría general	Secretaría de Hacienda Distrital	X		
María Camila Albarán	Directora de Formulación y Seguimiento de Políticas Públicas	Secretaría Distrital de Planeación		X	
María Claudia Mateus Niño	Asesor grado cinco (5)	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	X		
Edwin Alberto Ussa Cristiano	Jefe oficina para la Convivencia Escolar	Secretaría Distrital de Educación	X		
Salomé Valencia Aguirre	Asesora despacho	Secretaría Distrital de Salud	X		
Juan Carlos Jiménez	Asesor de despacho	Secretaría Distrital de Integración Social		X	
Julián Felipe Duarte Álvarez	Director de Asuntos Locales y Participación	Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	X		
Alix Montes Arroyo	Jefa de Oficina de participación, Educación y Localidades	Secretaría de Ambiente Distrital	X		
Carlos Humberto Gonzáles	Jefe de la Oficina de Gestión Social	Secretaría Distrital de Movilidad	X		
Adriana Ivonne Cárdenas Anaya	Directora de información de políticas públicas	Secretaría Distrital de Hábitat	X		
Juliana Martínez Londoño	Subsecretaria de cuidado y políticas de igualdad	Secretaría Distrital de la Mujer	X		
Ivonne Rico	Secretaria Técnica CIM- Directora Derechos y Diseño de Política		X		
		Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia		X	Sin delegación directiva
María Tatiana Mejía	Asesora de Despacho	Secretaría Jurídica Distrital	X		

SECRETARIA TÉCNICA:

Nombre	Cargo	Entidad
Juliana Martínez Londoño	Subsecretaria del cuidado y políticas de Igualdad	Secretaría Distrital de la Mujer
Ivonne Rico Vargas	Directora de Derechos y Diseño de Política	Secretaría Distrital de la Mujer



INVITADAS PERMANENTES:

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Catherine Niño	Profesional Especializada	SDMujer-DED	X		
Diana Pulido	Contratista	SDMujer-DSC	X		
Luisa Cadena	Mesa SOFIA	SDMujer-DEVAJ		X	
Ayda Motoa Flórez	Mesa SOFIA	SDMujer-DEVAJ		X	
Yessica Herrera	Mesa territorialización	SDMujer-DTDP		X	

La citación a la sesión presencial se realizó mediante correos electrónicos enviados el 1 de junio y el 6 de julio, dando a conocer el lugar y hora de citación y la agenda propuesta. Asimismo, se recordó actualizar las delegaciones a la instancia de ser necesario.

ORDEN DEL DÍA:

- Bienvenida y verificación de quórum
- Sello en Igualdad – Diagnóstico
- Caracterización 3R de cuidado
- Trazador presupuestal de igualdad y equidad de género 2025
- Políticas públicas lideradas por SDMUJER
- Varios

SEGUIMIENTO A COMPROMISOS

Compromisos		Nombre responsable	Entidad	observaciones
1	Agendamiento de Charla ¡vamos a transformar !	Secretarías de la Administración Distrital	N/A	Se realizaron 3 Se programaron 7 (En el punto de varios se presenta el detalle)
2	Publicación reglamento actualizado de la CIM	Secretaría Distrital de la Mujer	SDMujer	Esta en revisión de la OAJ de la SDMujer

DESARROLLO:

1. Verificación del quórum.

Se realizó la revisión de la asistencia a las 9:00 am, contando con la presencia de nueve (9) sectores con delegación presente, por lo cual se contó con quorum para iniciar la sesión. En el transcurso de esta se vincularon otras delegaciones lo que permitió la presencia de once (11) sectores.

- **Aprobación del orden del día**

Juliana Martínez Londoño, Subsecretaria de Cuidado y Políticas de Igualdad de la Secretaría Distrital de la Mujer - SdMujer da el saludo inicial y presenta brevemente la propuesta de

agenda para el desarrollo de la CIM, insistiendo en la corresponsabilidad y compromiso de todos los sectores para alcanzar los propósitos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Manifiesta que ella acompañará la sesión ya que la Secretaria Laura Tami se encuentra atendiendo citación del Concejo de Bogotá, por lo cual se excusa para esta sesión.

2. Sello en Igualdad – Diagnóstico

Helena Suárez, contratista de la Dirección de Derechos y Diseño de Política de la SDMujer, presentó el primer punto de la sesión en calidad de responsable del acompañamiento técnico del Mecanismo Sello en Igualdad.

Durante su intervención expuso los resultados de los diagnósticos institucionales y, a partir de ellos, las buenas prácticas de transversalización de los enfoques de género, de derechos humanos de las mujeres y del enfoque diferencial poblacional mediante la evaluación de seis dimensiones, alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Señaló que la aplicación de las herramientas de recolección de información permitió obtener evidencias de las quince (15) secretarías distritales, identificar sus avances y construir un panorama general sobre el estado de la transversalización en el Distrito.

Indicó que, con base en esta información, se construyó el Índice Distrital de Igualdad de Género, un indicador que midió el nivel de avance de la transversalización en una escala de 0 a 1, donde 1 representa el mayor nivel de desarrollo. Asimismo, informó que el Índice Distrital de Igualdad de Género alcanzó un valor de **0,53**, resultado que ubicó al Distrito en un nivel medio y de carácter favorable de avance.

Dimensión Evaluada	Índice / Calificación	Observaciones Principales
1. Contextos organizacionales favorables	0,54	Talento humano, contratación, sensibilización y prevención/atención de violencias.
2. Gestión del conocimiento, innovación y comunicación	0,60 (Mayor avance)	Uso de lenguaje incluyente/no sexista, transparencia y rendición de cuentas.
3. Direccionamiento estratégico	0,52	Planeación y presupuestación



Dimensión Evaluada	Índice / Calificación	Observaciones Principales
		institucional con enfoque de igualdad.
4. Oferta institucional y áreas misionales	0,52	Promoción de la igualdad de género desde servicios y áreas misionales.
5. Seguimiento y monitoreo	0,40 (Menor avance)	Existencia de indicadores e instrumentos para medir los efectos diferenciados de las intervenciones institucionales
6. Arquitectura institucional	0,58	Instancias de transversalización, equipos especializados y articulación institucional.

Como conclusión, señaló que los resultados ofrecieron un panorama general del estado de la transversalización de los enfoques en el Distrito. Asimismo, recordó que los resultados específicos de cada secretaría habían sido compartidos en los diagnósticos institucionales y en las propuestas de planes de trabajo para la igualdad de género remitidas durante el mes de junio.

Con base en los resultados del diagnóstico se identificaron y socializaron las buenas prácticas identificadas en el Índice Distrital de Igualdad de Género, con intervenciones de las secretarías referentes en cada uno de los ejes. Las prácticas se agruparon en cinco ejes:

1. Uso del lenguaje incluyente y no sexista

Se destacó que las entidades distritales han avanzado en la incorporación de criterios de igualdad de género en sus comunicaciones institucionales mediante el uso de un lenguaje incluyente, libre de discriminación y de estereotipos de género, contribuyendo a reducir barreras simbólicas en el acceso de las mujeres a los programas y servicios institucionales. Desde este eje se reconocieron dos prácticas que representan ejemplos:

- **Plataforma web – SDIS.** Se destacó la buena práctica de la Secretaría de Integración Social - SDIS vinculada a la adaptación de la información institucional incorporando criterios de igualdad y reconociendo la diversidad de las mujeres.

- **Guía para la transversalización de enfoques – SDM.** Kiara Gutiérrez, referente de género de la Secretaría Distrital de Movilidad - SDM, presentó la guía para la transversalización de los enfoques, destacando su aporte para fortalecer el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones institucionales y promover su incorporación transversal en las 38 dependencias de la entidad, como parte de la cultura organizacional.

2. Fortalecimiento de capacidades institucionales para la igualdad de género

Se destacó el desarrollo de estrategias de sensibilización y formación orientadas a incorporar los enfoques de género en el ejercicio de las funciones institucionales

- **Plan Articulador para el Desarrollo de Capacidades del Talento Humano de las Comisarías de Familia-SDIS.** Marcela Rodríguez, referente de género de SDIS, comentó que el proceso formativo estuvo dirigido tanto al personal jurídico como al equipo psicosocial de las comisarías de familia, con el propósito de fortalecer la incorporación del enfoque de género en sus actuaciones. Indicó que la estrategia se desarrolló con el acompañamiento de la Secretaría Distrital de la Mujer y contó con la participación de sesenta y dos profesionales de las comisarías de familia, entre abogadas, abogados, psicólogas y psicólogos.
- **Plan Institucional de Capacitación con un componente de igualdad de género y el programa "Cuidadores de la Confianza -SGAMB.** La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá- SGAMB presentó su experiencia en el fortalecimiento de capacidades institucionales mediante la incorporación del enfoque de género en el Plan Institucional de Capacitación y la implementación del programa *Cuidadores de la Confianza*. Destacó que esta estrategia fortaleció las competencias de servidoras y servidores para brindar una atención incluyente a la ciudadanía, con el acompañamiento de la SDMujer. Indicó que en el año anterior formó más de 7.500 servidores (aproximadamente 1.500 completaron el proceso) y proyecta nuevas graduaciones para fortalecer habilidades en la atención a ciudadanía con enfoque de género.

3. Planeación con enfoque de género

En este eje se analizaron las herramientas institucionales para incorporar este enfoque en los procesos de planeación y presupuestación. Se destacaron las siguientes acciones:

- **Mecanismo de alertas tempranas para realizar seguimiento y monitoreo a las acciones para la igualdad de género al interior de los proyectos de inversión. SDIS.** La referente describió las dos herramientas de seguimiento (Reporte de Personas Únicas Atendidas y Sistema de Información y Registro de Beneficiarias y Beneficiarios) que recogen variables diferenciales (sexo, género, orientación sexual, etnia, discapacidad, curso de vida, cuidado, migración) para análisis interseccional. Informó que durante 2025 la entidad atendió a más de dos millones de personas, de las cuales el 52 %



correspondió a mujeres. Explicó que esta información permitía identificar condiciones de vulnerabilidad concurrentes y ajustar la oferta institucional para responder de manera más pertinente a las necesidades de las mujeres.

- **Instrumentos de planeación y seguimiento de plataforma estratégica- SGAMB.** De la SGAMB se resaltó la incorporación de criterios de igualdad de género en los instrumentos de planeación, seguimiento y gestión estratégica.

4. Acciones que acercan la igualdad de género a los territorios

Mediante estas acciones se reconocieron las estrategias desarrolladas por las entidades para acercar sus programas, proyectos, trámites y servicios a las mujeres en sus diferencias y diversidades.

- **Mesa Interna de Género-SDH.** Adriana Cárdenas directiva de la Secretaría de Hábitat - SDH presentó el fortalecimiento de su como espacio de articulación con participación de diversas dependencias (Información, Planeación, Comunicaciones, finanzas) para transversalizar la igualdad de género en la entidad.
- **Rendiciones de cuentas con enfoque de Género-SDSCJ.** La referente de género de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia – SDSCJ Carolina Buchelli, comentó que el sector ha adelantado acciones para la rendición de cuentas con enfoque de género. Para ello se desarrolló una ruta metodológica para la inclusión de los enfoques de derechos de las mujeres, género y diferencial como parte de la agenda de rendición de cuentas.

5. Compromiso institucional para avanzar hacia la igualdad de género.

El fortalecimiento del compromiso con la igualdad de género se ha dado mediante la adopción de mecanismos institucionales, herramientas y capacidades que favorecen la transversalización del enfoque de género en la gestión pública:

- **Plataforma web adaptada-SDM.** Kiara Gutiérrez de la SDM comentó sobre la página web de la entidad, en la cual se difunde material documental donde se refleja la gestión institucional, incorporando necesidades de mujeres en sus diferencias y diversidad.
- **Equipo técnico Especializado en Género -SGAMB.** La SGAMB cuenta con un de nivel central con funciones específicas para la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional-diferencial en la entidad.

Se dejó constancia de que los resultados específicos de cada secretaría se enviaron en junio y la comparación con la primera medición realizada en 2022 se podrán abordar en sesiones posteriores.

2. Caracterización “3R”

Andrea Obando, contratista de la Dirección del sistema de cuidado presentó los avances del ejercicio de caracterización de las tres "R" del cuidado (reconocer, reducir y redistribuir), desarrollado en el marco del diseño del Plan de Monitoreo y Evaluación del Sistema Distrital de Cuidado.

Explicó que, mediante mesas de trabajo con las entidades del Sistema, se construyó y analizó una matriz de servicios para establecer criterios operativos comunes sobre la contribución de cada servicio a los objetivos de reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo de cuidado no remunerado. Este ejercicio permitió armonizar conceptos, reclasificar los servicios y fortalecer las herramientas para el seguimiento y la evaluación del Sistema.

Como resultado, se informó que el 37 % de los servicios contribuyen al reconocimiento, el 33 % a la reducción y el 44 % a la redistribución. Asimismo, se destacó que los servicios de reconocimiento se concentran principalmente en el bienestar emocional y el autocuidado; los de redistribución, en acciones de cambio cultural y corresponsabilidad; y los de reducción, en la disminución del tiempo y la carga del trabajo de cuidado.

Finalmente, se informó que durante 2025 se consolidó la metodología y se ajustó la teoría del cambio del Sistema, mientras que para 2026 se adelanta una estrategia de apropiación de las tres "R", la publicación del visor de servicios para consulta ciudadana y la definición final de los indicadores del Plan de Monitoreo y Evaluación.

3. Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género 2025

Ivonne Rico, Directora de Derechos y Diseño de Política, presentó un balance de los resultados del Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género-TPIEG con corte a 2025. Recordó que el TPIEG es una herramienta metodológica que permite realizar el seguimiento a los recursos destinados a la garantía de los derechos de las mujeres durante el ciclo de planeación. Así, todas las entidades distritales tienen la responsabilidad de efectuar la marcación de sus proyectos de inversión, mediante las categorías y subcategorías definidas para identificar las acciones que contribuyen, de manera directa o indirecta, a la igualdad de género.

De este modo, se socializaron los resultados correspondientes a la vigencia 2025, comparados con los de 2024. Se explicó que la marcación directa pasó de **159.948 millones de pesos** a **249.217 millones de pesos**, mientras que la marcación indirecta aumentó de **4,67 billones** a **5,72 billones de pesos**. Se señaló que la mayor parte de la inversión continuó concentrándose en la marcación indirecta.

Adicionalmente, se presentó un análisis comparativo entre la marcación del trazador y el presupuesto total del Distrito. Se indicó que, para 2024, la marcación representó el **17,6 %** del presupuesto distrital, mientras que para 2025 correspondió al **16 %**. Aunque en términos absolutos la inversión aumentó, se advirtió que, en términos relativos, la participación de la marcación, aunque no es una relación directa sino indicativa, dentro del presupuesto distrital disminuyó aproximadamente **1,6 puntos porcentuales**.



Se realizó un llamado a las entidades para fortalecer la marcación correspondiente a la vigencia 2026 y revisar con mayor detalle el comportamiento de este indicador, teniendo en cuenta que su disminución porcentual frente al presupuesto general del Distrito constituía un aspecto que requería seguimiento. Posteriormente, se analizó el comportamiento de las entidades que realizaron la marcación. Se evidenció una reducción en el número de entidades con marcación, al pasar de **56** a **41**, situación atribuida principalmente al comportamiento de las alcaldías locales.

Se explicó que algunas alcaldías reportaron marcación en cero debido a la ausencia de ejecución presupuestal, mientras que otras no realizaron la marcación. Se manifestó la necesidad de revisar esta situación, dado que históricamente las alcaldías locales habían efectuado dicho ejercicio y su participación representaba una porción importante de la inversión registrada por el trazador.

Frente a esta situación, se informó que la SDMujer había iniciado un plan de mejoramiento con las alcaldías locales, mediante mesas técnicas y propuestas de marcación elaboradas conjuntamente con la Dirección de La Dirección de Territorialización de Derechos y Participación. Se indicó que uno de los factores identificados correspondía a la conformación de nuevos equipos de trabajo y al cambio de administraciones locales, lo que había generado la necesidad de fortalecer nuevamente los procesos de asistencia técnica.

Desde las entidades participantes se señaló que el cambio de gobierno y la formulación de nuevos planes de desarrollo local constituían un elemento que debía tenerse en cuenta al analizar la disminución de la marcación entre 2024 y 2025, dado que muchos proyectos de inversión habían sido modificados o reemplazados durante la transición administrativa.

La SDMujer reiteró el llamado a la Secretaría Distrital de Gobierno para continuar fortaleciendo el acompañamiento a las alcaldías locales y garantizar la adecuada incorporación del enfoque de género en los proyectos de inversión, de manera que ello se reflejara posteriormente en la marcación presupuestal.

En cuanto a los resultados por entidades, se informó que cuatro entidades incrementaron su marcación directa: la Secretaría de Educación, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, la Secretaría Distrital de Seguridad y la SDMujer. Asimismo, se destacó que tres entidades realizaron marcación directa por primera vez: el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (IDIGER), la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, lo que ha estado influido por la asesoría realizada por la SDMujer en cuanto al trazador y la comprensión de los enfoques.

Como ejemplo, se explicó el caso del IDIGER, entidad que inicialmente consideraba que su misionalidad no guardaba relación con la igualdad de género. Sin embargo, tras el acompañamiento técnico realizado por la SDMujer, se identificó que la gestión del riesgo y la atención de emergencias requerían incorporar un enfoque diferencial, especialmente en

aspectos como la gobernanza del riesgo, la atención diferencial en albergues temporales y la inclusión de elementos relacionados con la gestión menstrual y otras necesidades específicas de las mujeres durante las emergencias. Se destacó que este caso evidenciaba la importancia de reflexionar sobre la incorporación del enfoque de género en sectores cuya relación con la política pública no era evidente a primera vista.

Igualmente, se invitó a las entidades a revisar la marcación de acciones relacionadas con procesos de capacitación institucional, bienestar laboral, lenguaje incluyente y fortalecimiento de capacidades, puesto que dichas actividades podían ser susceptibles de marcación indirecta y, en algunos casos, no estaban siendo registradas.

Como parte de los retos identificados, se informó que dos entidades y doce alcaldías locales dejaron de realizar marcación directa, entre ellas: IDU, ATENEA, FDL: Fontibón, La Candelaria, Teusaquillo, Nariño, Santa Fe, Los Mártires, Usaquén, Rafael Uribe Uribe, Tunjuelito, San Cristóbal, Engativá y Ciudad Bolívar. Asimismo, se señaló que algunas entidades, como la Secretaría Distrital de Salud y TransMilenio S. A., disminuyeron el valor de su marcación directa.

Respecto a la marcación indirecta, se indicó que veinticinco entidades incrementaron sus registros, mientras que siete presentaron disminuciones, entre ellas la Orquesta Filarmónica de Bogotá, la Secretaría Distrital de Planeación, el Instituto Distrital de Turismo, la SGAMB, la Secretaría Distrital de Salud, TransMilenio S. A. e IDIPRON.

También se presentó el comportamiento por categorías temáticas. Se informó que la marcación directa aumentó significativamente en **autonomía económica, violencias contra las mujeres y fortalecimiento institucional**, con incrementos del **113 %**, **61 %** y **122 %**, respectivamente. En contraste, se observó una reducción en las categorías de **participación, salud, educación y cuidado**, situación que fue atribuida, principalmente, a la disminución de la marcación realizada por las alcaldías locales.

Con base en estos resultados, en la plenaria se manifestó por parte de algunas delegaciones algunas dudas sobre si es posible o no realizar una misma marcación presupuestal en más de un trazador. Algunas entidades manifestaron que, siguiendo orientaciones previas, evitaban duplicar la marcación cuando un mismo proyecto contribuía simultáneamente a varias políticas públicas, como las de mujeres, discapacidad o juventud.

En respuesta, Leidy Rodríguez, contratista de la SDMujer aclaró que los trazadores funcionan con una metodología distinta a la utilizada para el reporte de ejecución financiera de las políticas públicas. Se explicó que, de acuerdo con los lineamientos expedidos conjuntamente por la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Hacienda, **sí era posible marcar una misma actividad en más de un trazador presupuestal**, tanto con impacto directo como indirecto, dado que los análisis se realizaban de manera independiente para cada trazador y los recursos no se sumaban entre sí.



Se precisó que la restricción frente a la duplicidad aplicaba únicamente para los reportes de ejecución financiera de las políticas públicas y no para el ejercicio de marcación presupuestal. Asimismo, se enfatizó que ambas herramientas respondían a metodologías, objetivos y niveles de planeación diferentes, razón por la cual sus resultados no debían compararse entre sí.

Finalmente, se estableció revisar técnicamente las disminuciones observadas en algunas categorías temáticas, con el fin de establecer si obedecían a errores en la marcación o, efectivamente, a una reducción de la financiación destinada a determinadas líneas de acción. En respuesta, la SDMujer informó que se estaban elaborando boletines sectoriales con análisis comparativos para cada entidad y que se programarían mesas técnicas específicas para revisar los casos que presentaban mayores variaciones en la marcación presupuestal.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS LIDERADAS SDMUJER

a. Resultados evaluación de operaciones de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - PPMYEG

Julieth Medrano contratista de la Dirección de Derechos y Diseño de Política, informó que durante **2025** el **Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG)** desarrolló la evaluación intermedia operativa de la PPMYEG, con la participación de las entidades responsables de su implementación. Se explicó que el ejercicio tuvo como propósito identificar fortalezas, retos y oportunidades de mejora en los procesos de implementación, seguimiento y articulación interinstitucional.

Como parte de la metodología, se aplicó un formulario de autodiligenciamiento a 28 entidades, se realizaron 12 entrevistas semiestructuradas y un grupo focal con el Consejo Consultivo de Mujeres. Los resultados evidenciaron avances en la coordinación interinstitucional, la transversalización del enfoque de género y la consolidación de herramientas para el seguimiento de la política. No obstante, también se identificaron desafíos relacionados con la alta rotación del personal, el fortalecimiento de las capacidades institucionales para la evaluación, la calidad de los sistemas de información y la articulación con la ciudadanía y las organizaciones sociales de mujeres.

Con base en estos resultados, se presentó un plan de recomendaciones conformado por acciones orientadas a atender los principales hallazgos de la evaluación y fortalecer la implementación de la PPMYEG. Se explicó que este plan constituye una propuesta elaborada por la SDMujer, la cual será remitida a las entidades para su revisión y validación dentro de los **quince (15) días hábiles** siguientes a su recepción. Cada entidad responsable de productos en la PPMYEG deberá diligenciar el formato correspondiente, aprobando o no las acciones propuestas de acuerdo con sus competencias, con el fin de concertar el plan definitivo de recomendaciones para hacer su implementación y seguimiento.

Finalmente, se informó que durante **2025** los resultados de la evaluación fueron publicados en la página del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG). El informe de evaluación y el plan de recomendaciones se incorporan como anexos de la presente acta.

4.2 Balance de avance de las políticas públicas

Ivonne Rico presentó el balance de avance de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género – PPMYEG y de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas – PPASP con corte a 2025.

Para la PPMYEG se presentó el siguiente balance:

Para la PPMYEG , se cuenta con un avance acumulado de implementación del 83,98%, con una brecha positiva de 5,5% frente a lo programado hasta el 2025.

- **Cumplimiento medio (2 productos):**

- Prevención de las violencias intrafamiliares (Sector Integración Social).
- Procesos de formación dirigidos a mujeres vendedoras informales (Sector Desarrollo Económico).

- **Cumplimiento bajo (6 productos):**

- Fortalecimiento de los Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres y los planes locales de seguridad (Sector Gobierno).
- Actualización de la base de datos de mujeres vendedoras de lotería (Sector Hacienda).
- Atención a mujeres privadas de la libertad en la Cárcel Distrital (Sector Seguridad).
- Participación de las mujeres en el componente social de los proyectos de renovación urbana (Sector Hábitat).
- Reducción del gasto en transporte para hogares con jefatura femenina (Sector Movilidad).
- Apoyos alimentarios dirigidos a mujeres gestantes, madres lactantes, niñas y niños (Sector de Integración Social).

En cuanto a la **PPASP**, se informó que el avance acumulado se ubicó alrededor del **78 %**, presentando un rezago aproximado de **1,8 %** frente a la meta esperada para el periodo.

- **Cumplimiento medio (2 productos):**

- Formación y capacitación ciudadana dirigidas a mujeres para fortalecer el liderazgo y la incidencia (Sector Gobierno).
- Servicios de capacitación para el personal logístico y administrativo de los establecimientos de contacto y servicio de actividades sexuales pagadas sobre procesos de manejo de residuos, separación en la fuente y reciclaje (Sector Hábitat)



- **Cumplimiento bajo (5 productos):**

- Oferta de servicios de empleabilidad para mujeres que desarrollan actividades sexuales pagadas (Sector Desarrollo Económico).
- Programas de formación flexible para mujeres que desarrollan actividades sexuales pagadas (Sector Desarrollo Económico).
- Servicios de bonos dirigidos a personas de los sectores sociales LGBTI (Sector Integración Social).
- Atención de personas que realizan actividades sexuales pagadas en las modalidades de apoyo alimentario (Sector Integración Social).
- Estudio de caracterización de las condiciones de salud de las mujeres que desarrollan actividades sexuales pagadas (Secretaría Distrital de Salud).

Finalmente, se informó que inició el proceso de solicitud de los reportes correspondientes al primer semestre de **2026**. Se recordó a las entidades que la fecha límite para la remisión de la información a la SDMujer es el **28 de julio**, con el fin de consolidar el reporte consolidado que será remitido a la Secretaría Distrital de Planeación.

4.3 Implementación del nuevo aplicativo de seguimiento

Se informó que finalizó el desarrollo del nuevo aplicativo para el seguimiento de las políticas públicas y que ya inició la fase de preparación para su implementación. En este marco, se solicitó a las entidades la información de las personas responsables del reporte, con el fin de conformar el grupo de usuarios que participará en el proceso de capacitación y apropiación de la herramienta.

Se indicó que durante el segundo semestre de **2026** la SDMujer desarrollará una estrategia de capacitación sobre la administración de usuarios, el cargue y validación de la información y el funcionamiento general de la plataforma. Asimismo, se precisó que el reporte correspondiente al **primer semestre de 2026** se realizará mediante los formatos actualmente vigentes, mientras que el reporte del **segundo semestre de 2026** se proyecta realizar a través del nuevo aplicativo.

Finalmente, se informó que la plataforma contará con un módulo de consulta pública para la ciudadanía, que permitirá visualizar información general sobre el avance de las políticas públicas, así como con módulos de uso exclusivo para las entidades responsables del reporte. Se anunció, además, que se programarán jornadas específicas de capacitación para las personas usuarias del aplicativo antes de su entrada en operación.

5. Varios

5.1 Charla TED ¡Vamos a transformar!

Se recordó el compromiso frente a las jornadas de sensibilización y capacitación que la SDMujer venía desarrollando con las entidades distritales.

Se informó que durante el año anterior se habían realizado jornadas con la SGAMB y que existe la posibilidad de programar nuevas sesiones de acuerdo con las necesidades de la entidad. Asimismo, se indicó que ya se han adelantado actividades con la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y que se encuentra programada una segunda jornada, solicitada específicamente para consejeras y consejeros de ese sector.

También se informó que durante los meses de agosto y septiembre se desarrollarían jornadas con la SDIS y otras entidades distritales que aún se encontraban pendientes de programación. Antes de finalizar la reunión, se reiteró la importancia de continuar fortaleciendo las acciones orientadas a la prevención de las violencias contra las mujeres, compromiso que hacía parte del plan de acción aprobado al inicio del año.

5.2 Compromisos

Compromisos		Nombre responsable	Entidad	Fecha límite de cumplimiento
1	Diligenciamiento del formulario de plan de recomendaciones evaluación PPMYEG	Sectores responsables de productos en la PPMYEG	Entidades responsables de productos en la PPMYEG	15 días hábiles posteriores a la recepción del formulario enviado por SDMujer
2	Socialización de resultados de marcación TPIEG y fortalecimiento de capacidades a localidades	Secretaría Distrital de la Mujer Secretaría Distrital de Gobierno	DDDP DPTD	Septiembre

. Toma de decisiones:

Icono	Decisión
	No se tomaron decisiones en la sesión
Síntesis: en la sesión no se tomaron decisiones.	

6. Conclusiones

Durante la sesión se destacaron los avances de las entidades distritales en la incorporación del enfoque de género, derechos humanos de las mujeres y diferencial -poblacional resaltando el reconocimiento otorgado mediante el Sello Distrital para la Igualdad de Género a las experiencias institucionales que fortalecen la igualdad de género y promueven su transversalización en la gestión pública. Asimismo, se realizó un llamado a las entidades para fortalecer la marcación del TPIEG, destacando su importancia para visibilizar la inversión pública orientada al cierre de brechas de género. Se hizo un llamado al fortalecimiento del trabajo con las localidades, en articulación con la Secretaría Distrital de Gobierno, con el



propósito de mejorar la implementación y el seguimiento de este instrumento.

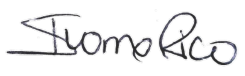
Se presentaron los principales avances en el seguimiento de la PPMYEG y la PPASP. La realizó socialización de la caracterización de las tres "R" para articular la Comisión de Cuidado y la Comisión de Mujeres con la finalidad de reconocer conceptualmente el alcance de los servicios.

Se divulgaron los resultados de la evaluación intermedia operativa de la PPMYEG realizada por el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) y se informó del plan de recomendaciones que requiere validación de las delegaciones sectoriales.

Finalmente, se realizó el balance de avance de las políticas públicas y la implementación del nuevo aplicativo de seguimiento.

En constancia firman,


PRESIDENTA (E) COMISIÓN INTERSECTORIAL DE MUJERES
JULIANA MARTÍNEZ LONDOÑO
SUBSECRETARIA DE CUIDADO Y POLÍTICA DE IGUALDAD
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER


SECRETARIA TÉCNICA
IVONNE ASTRID RICO VARGAS
DIRECTORA DE DERECHOS Y DISEÑO DE POLÍTICA
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Anexos:

1. Lista de asistentes.
2. PPT sesión
3. Formulario de Plan de recomendaciones resultados evaluación Operativa intermedia PPMYEG
4. Documento evaluación PPMYEG

Proyectó: Marcela Giraldo Gómez, Julieth Medrano. Contratistas. Dirección de Derechos y Diseño de Política
Revisó: Juliana Martínez Londoño – Subsecretaría de Cuidado y Políticas de Igualdad
Ivonne Astrid Rico Vargas. Directora de Derechos y Diseño De Política.



GESTIÓN DOCUMENTAL

Código: GD-FO-50

Versión: 2

Fecha de Emisión: 15/01/2026

Página 1 de 1

FORMATO REGISTRO GENERAL DE ASISTENCIA A REUNIÓN

REGISTRO GENERAL DE ASISTENCIA A REUNIÓN			OBJETIVO DE LA REUNIÓN:		COMISION INTERSECTORIAL DE MUJERES & CJM								
FECHA:			LUGAR:		AULAS BARULE								
HORARIO:			DEPENDENCIA CITANTE:		DDDP- SDMUJER								
Ítem	¿Autoriza el tratamiento de datos personales?		DOCUMENTO DE IDENTIDAD		NOMBRE(S) Y APELLIDO(S)	SEXO	IDENTIDAD DE GÉNERO	ORIENTACIÓN SEXUAL	INSTITUCIÓN, ENTIDAD, DEPENDENCIA, OTRO	CARGO	NÚMERO DE TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
	SI	NO	TIPO DE IDENTIFICACIÓN	NÚMERO									
1	X				Ismael Rico				SDMUJER	Directora			Ismael Rico
2	X				Salomé V.				ASALOM	Asesora			Salomé V.
3	X				Edwin Ucan				Educación	Jege			Edwin Ucan
4	X				Fuik R. A.				SCRO	Director			Fuik R. A.
5	X				Roberto López				SIDDE	Asesora			Roberto López
6	X				Mónica Fátima Moya				SDA	Asesora			Mónica Fátima Moya
7	X				Lina M. Herib				Sec. Jurídica	Asesora			Lina M. Herib
8	X				Miranda				Sec. Hacienda	Asesora			Miranda
9	X				Miranda				Sec. Social	Subdirectora			Miranda
10	✓				Adriana Cardona				Sec. Habitat	Directora			Adriana Cardona
11	X				Juliana Martínez L.				SDU	Subsecretaria			Juliana Martínez L.
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													

Tratamiento de datos personales: Al diligenciar este formato autorizo de forma libre, voluntaria, e inequívoca a la Secretaría Distrital de la Mujer, para que realice la recolección y tratamiento de mis datos personales según se establece en la Política de Privacidad y Tratamiento de Datos Personales en la Secretaría Distrital de la Mujer que se encuentra en el siguiente enlace: <https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/mecanismos-de-contacto/politicas-de-seguridad-de-la-informacion-del-sis-web-y-proteccion-de-datos-personales> o ingresando a www.sdmujer.gov.co y siguiendo la ruta: Transparencia y acceso a la información pública / 2. Normatividad / 2.1.5 Políticas, lineamientos y manuales.

Nota 1: Si usted como participante marca la opción (NO) a la autorización al tratamiento de datos personales, trazar una línea oblicua (/) en los campos que no esté de acuerdo en registrar la información.

Nota 2: Los datos obligatorios para el registro de la asistencia a la reunión son: Documento de Identidad, Nombre y Apellidos, institución, entidad, dependencia, otro, cargo, email y firma.

Convenciones Tipo de Documento: CC: Cédula de ciudadanía / TI: Tarjeta de identidad / CE: Cédula de Extranjería / NIP: Número de Identificación Personal / NUIP: Número Único de Identificación personal / PA: Pasaporte / PPT: Permiso por Protección Temporal / RUMV: Registro Único de Migrantes Venezolanos / Otro

Convenciones Sexo: M: Mujer / H: Hombre / I: Intersexual

Convenciones Identidad De Género: F: Femenino / M: Masculino / TF: Transfeminino / TM: Transmasculino

Convenciones Orientación Sexual: H: Heterosexual / B: Bisexual / G: Gay / L: Lesbiana

COMISIÓN INTERSECTORIAL DE MUJERES II

UNIDAD TÉCNICA DE APOYO SESIÓN 7
JULIO 2026



ORDEN DEL DÍA

01

**Bienvenida y
verificación de
quórum**

02

**Sello en Igualdad –
Diagnóstico**

03

Caracterización 3R

04

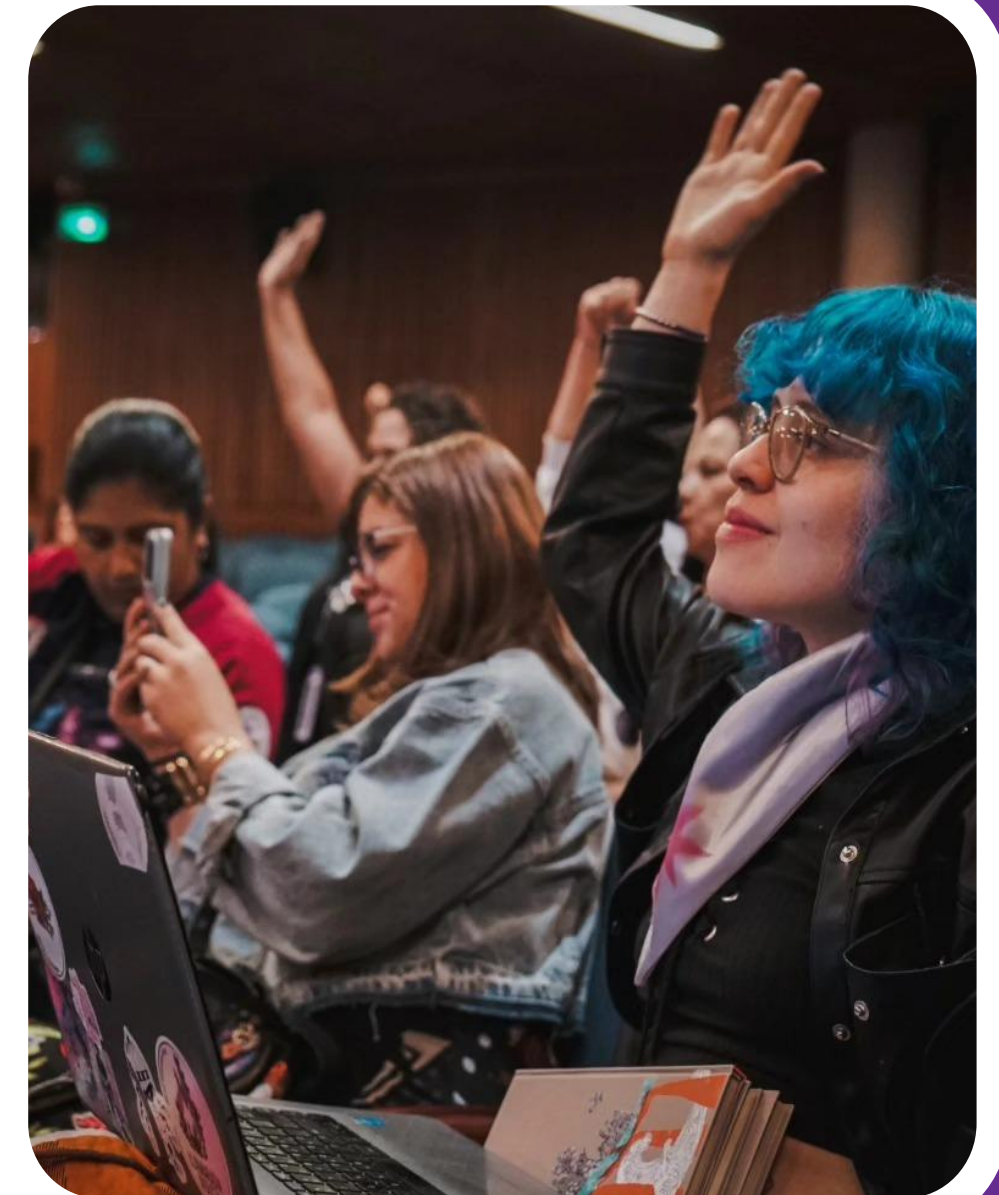
**Trazador presupuestal
de igualdad y equidad
de género 2025**

05

**Políticas públicas
lideradas SDMUJER**

06

Varios



1

BIENVENIDA Y VERIFICACIÓN DEL QUORUM



SECRETARÍA DE
LA MUJER

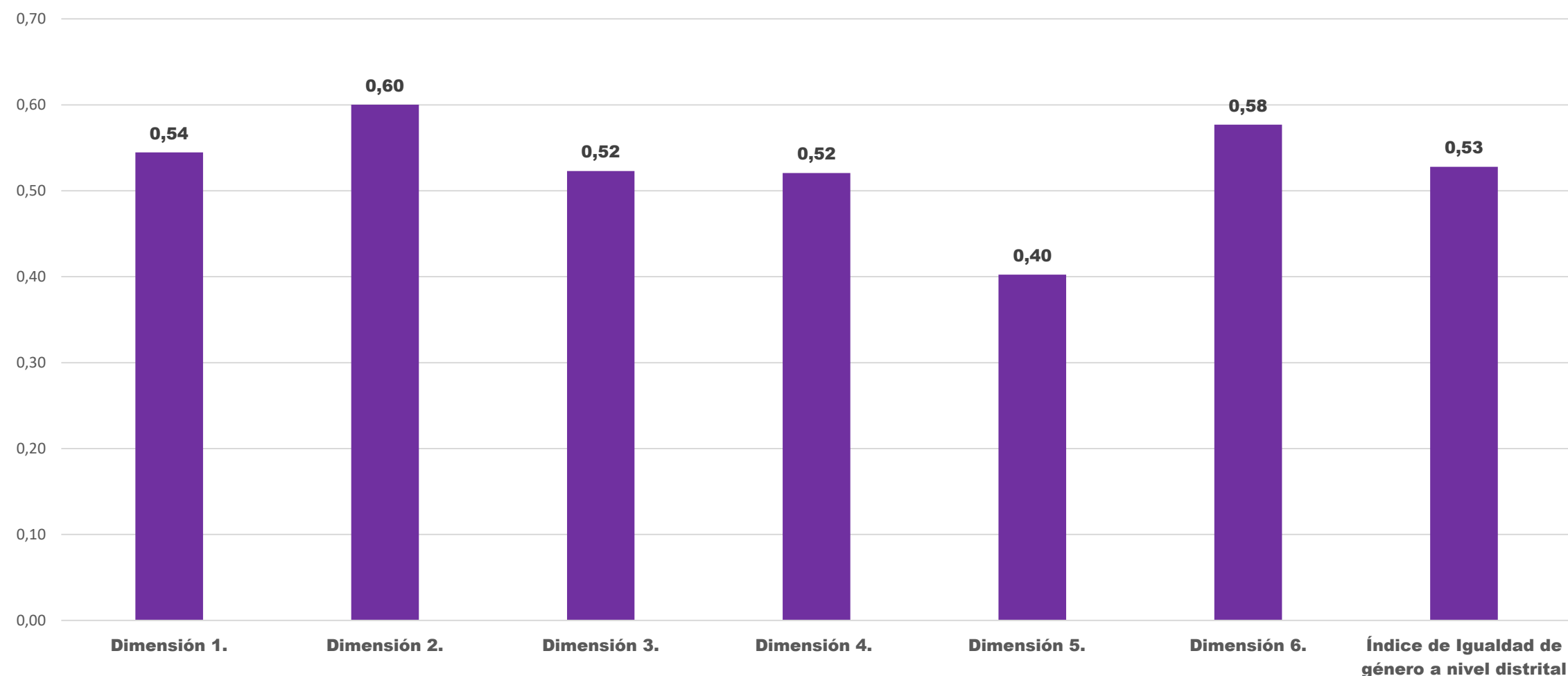


2

SELLO EN IGUALDAD

Diagnóstico

BALANCE DIAGNÓSTICOS 2025



Los mayores avances se registran en las dimensiones 2 (0,60) y 6 (0,58), evidenciando fortalezas en herramientas, comunicación y arquitectura institucional para la igualdad de género.

La dimensión 5 (0,40) refleja retos en medición, seguimiento y evaluación del impacto de las acciones de transversalización de género.

Dimensión 1. Contextos organizacionales favorables para la igualdad de género.

Dimensión 2. Gestión del conocimiento, la innovación y la comunicación para la igualdad de género.

Dimensión 3. Direccionamiento estratégico para la igualdad de género.

Dimensión 4. Acciones institucionales para avanzar en la garantía de derechos con igualdad de género.

Dimensión 5. Seguimiento y monitoreo de resultados para la igualdad de género.

Dimensión 6. Arquitectura institucional para la igualdad de género.



SECRETARÍA DE
LA MUJER



PRINCIPALES LOGROS

Avances de las secretarías distritales con mayores índices de igualdad de género en la incorporación de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y diferencial-poblacional.

01

Uso de lenguaje incluyente y no sexista

02

Equipos con mayores capacidades para la igualdad de género

03

Planeación con enfoque de género

04

Acciones que acercan la igualdad de género a los territorios.

05

Compromiso institucional para avanzar hacia la igualdad de género.



USO DE LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

01

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Plataforma web adaptada

Publica y difunde material documental donde se refleja la gestión institucional, incorporando necesidades de mujeres en sus diferencias y diversidad.

02

SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD

Guía para la transversalización de los enfoques al interior de la secretaría.

Orienta pedagógicamente el uso del lenguaje incluyente y la comunicación no sexista y adapta un mecanismo para garantizar que los mensajes no reproduzcas ningún tipo de discriminación.

En el Distrito cada vez nos comunicamos de manera más clara, incluyente y libre de estereotipos.

Promovemos una comunicación accesible, comprensible y representativa, diseñada para que las mujeres, en sus diferencias y diversidad, se sientan identificadas y puedan acceder sin barreras a la oferta institucional y misional de las secretarías distritales.



SECRETARÍA DE
LA MUJER



EQUIPOS CON MAYORES CAPACIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

01

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA DE BOGOTÁ

Plan institucional de capacitaciones

Cuenta con un eje estratégico orientado a sensibilizar sobre bienestar laboral, la prevención de la discriminación, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la promoción de entornos organizacionales seguros e inclusivos



02

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Plan Articulador para el Desarrollo de Capacidades del Talento Humano de las Comisarías de Familia de la SDIS

Sensibilizó a equipos de Comisarías de Familia en atención con enfoques y en la promoción y garantía de los derechos humanos de las mujeres.

El Distrito cuenta con equipos de trabajo con mayores capacidades y sensibilidad frente a los enfoques de género y de derechos humanos de las mujeres.

Esto promueve una atención que promueve la igualdad de género y contribuye al desmonte de las barreras simbólicas e institucionales que limitan el acceso de las mujeres, en sus diferencias y diversidad, a la oferta y los servicios distritales.



SECRETARÍA DE
LA MUJER



PLANEACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

01

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

Instrumentos de planeación y seguimiento de plataforma estratégica

Este incorpora el enfoque de género como criterio al momento de formular, actualizar y hacer seguimiento al plan estratégico de la entidad

02

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Mecanismo de alertas tempranas para realizar seguimiento y monitoreo a las acciones para la igualdad de género al interior de los proyectos de inversión.

Se generan alertas y recomendaciones internas sobre los estados de avance presupuestal a las actividades, metas y planes y productos de los proyectos de inversión que tiene en cuenta criterios sensibles al género y al enfoque diferencial.

Las secretarías distritales incorporan progresivamente herramientas y criterios que fortalecen la planeación y la presupuestación pública, con el propósito de responder de manera más efectiva a las necesidades, intereses y realidades de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

ACCIONES QUE ACERCAN LA IGUALDAD DE GÉNERO A LOS TERRITORIOS

01

SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT

Mesa interna de género

Abordar de manera integral los temas sobre igualdad de género, está liderada por el equipo de género y la Oficina de Gestión Social, y la integran representantes de cada área o dependencia.

02

SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Rendición de cuentas con enfoque de género

Con una ruta metodológica para la inclusión de los enfoques de derechos de las mujeres, género y diferencial como parte de la agenda de rendición de cuentas

La oferta institucional llega con mayor fortaleza a los territorios

Mediante programas, servicios, acciones y escenarios que acercan la garantía de los derechos humanos de las mujeres a su vida cotidiana, reconociendo sus diferencias y diversidad.



SECRETARÍA DE
LA MUJER



COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

01

SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD

Plataforma web adaptada

Publica y difunde material documental donde se refleja la gestión institucional, incorporando necesidades de mujeres en sus diferencias y diversidad.

02

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA DE BOGOTÁ

Equipo especializado en género

Cuenta con un equipo técnico de nivel central con funciones específicas para la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional-diferencial en la entidad.

El Distrito fortalece las articulaciones internas e interinstitucionales para consolidar una agenda en la que la igualdad de género sea un eje transversal de la gestión pública



SECRETARÍA DE
LA MUJER



3

CARACTERIZACIÓN 3R

COMPONENTE 2

AFD/GROW

Construcción de un plan de monitoreo, seguimiento y evaluación del Sistema Distrital de Cuidado, a partir de la actualización de la batería de indicadores de gestión, resultados e impacto del SIDICU:

01

Creación de instrumentos de medición

02

Armonización de los indicadores que se tienen en la línea base de cuidado, la evaluación del Sistema Distrital de Cuidado, el sistema de información de cuidado.

A partir de lo anterior surgió la duda:

- ¿Cómo a través de la oferta de servicios se busca reconocer, reducir y redistribuir el TDCNR* en Bogotá?
- ¿Todos los servicios apuntan a estos tres objetivos?



SECRETARÍA DE
LA MUJER



CONCEPTUALIZACIÓN 3R

RECONOCER

Visibilizar los trabajos de cuidado como una función social, económica y política fundamental para la sostenibilidad de la vida, así como valorar a las mujeres y personas cuidadoras en su diversidad como sujetas de derechos, saberes y dignidad.

Este objetivo busca romper con la naturalización del cuidado como una práctica históricamente feminizada e invisibilizada, y **posicionarlo como un eje legítimo de política pública.**

REDISTRIBUIR

Aplicar el principio de corresponsabilidad e implementar estrategias de transformación cultural que equilibren la provisión de los cuidados y apoyos en los hogares y la sociedad, entre hombres, mujeres, personas transgénero y personas no binarias, familias en su diversidad, Estado, comunidades, y sector privado, reconociendo, respetando las tradiciones, prácticas culturales y cosmovisiones de los diferentes grupos étnicos que tienen presencia en Bogotá D.C.

Busca transformar QUIÉNES realizan el cuidado.

REDUCIR

Disminuir la carga física, mental, emocional y temporal asociada a los TCNR la cual recae desproporcionadamente en las mujeres dentro de los hogares.

Este objetivo busca ampliar las condiciones materiales para la autonomía de quienes requieren cuidado y/o apoyo, y de quienes cuidan, a través de servicios que sustituyen, alivian o complementan el cuidado.

Busca transformar CUÁNTO y CÓMO se cuida.

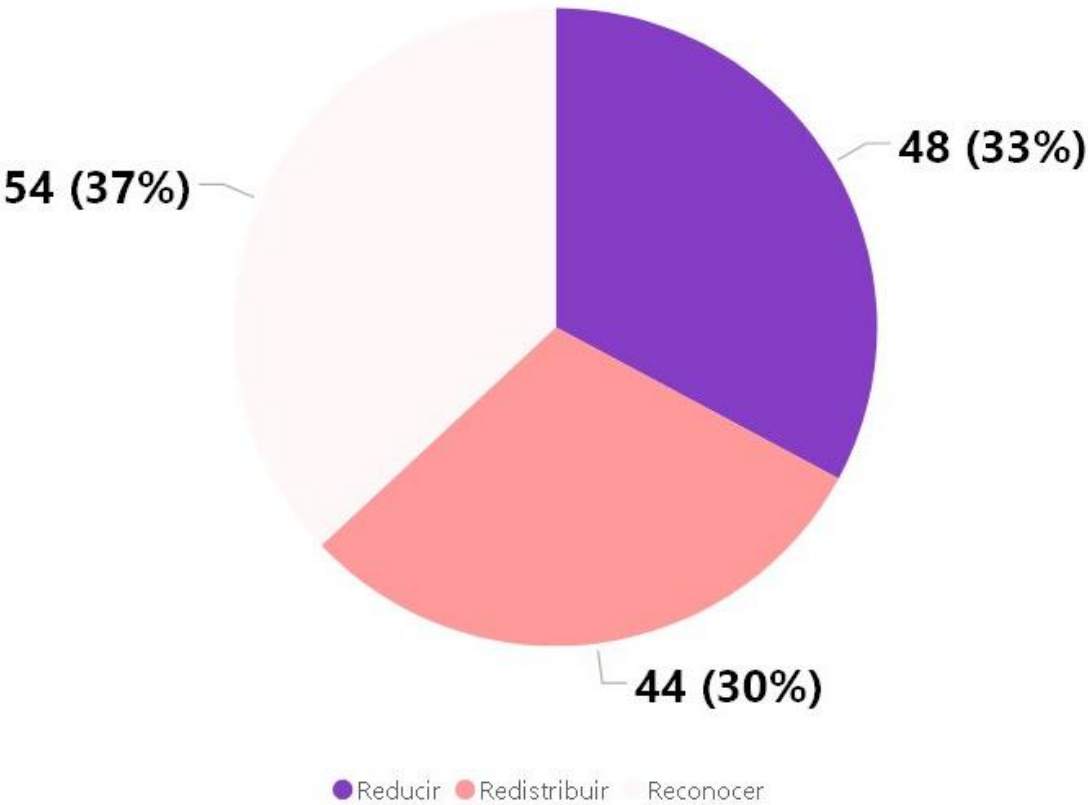


MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS BÁSICOS

y su relación con los objetivos del Sistema

OBJETIVOS DEL SISTEMA 3R

Reducir, Redistribuir & Reconocer



ENFOQUES DEL SISTEMA

Reconocer	% Reconocer
Reconocimiento simbólico y social Actitudes hacía el valor del trabajo de cuidado	20,37%
Inclusión de las personas que cuidan	11,11%
Bienestar emocional y cuidado de sí	50,00%
Apoyo institucional y presupuestario	18,52%
Total	100,00%

Redistribuir	% Redistribuir
Cambio cultural y pedagogico entorno a la corresponsabilidad	36,36%
Participación/aportes del sector público, privado y comunitario	34,09%
Corresponsabilidad intrafamiliar	15,91%
Expectativas y percepciones sobre el rol de personas cuidadoras	9,09%
Cambio cultural y pedagogico entronor a la corresponsabilidad	4,55%
Total	100,00%

Reducir	%Reducir
Acceso a servicios y condiciones de cuidado	27,08%
Autonomia de las personas que requieren cuidados	10,42%
Impacto sobre trayectorias laborales, economicas y educativas	27,08%
Tiempo y carga de cuidado	35,42%
Total	100,00%



SOCIALIZACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN 3RS DE LOS SERVICIOS DEL SIDICU



2025

- Se desarrolló la metodología para clasificar los servicios del Sistema Distrital de Cuidado según su contribución a las 3R, a partir de un proceso de recolección, depuración y validación de información con las entidades.
- Se consolidó la clasificación de los servicios mediante la construcción de la matriz final y un tablero de visualización para fortalecer el seguimiento de la oferta del Sistema.
- La conceptualización de las 3R se incorporó como insumo para la teoría del cambio y como criterio técnico para la clasificación de nuevos servicios del SIDICU.

2026

- Se construirá una estrategia de caracterización de las 3R con las entidades prestadoras de servicios del SIDICU, orientada a visibilizar el aporte de la oferta del Sistema a las 3R.
- Se publicará el tablero de visualización de las 3R en la página web del Sistema Distrital de Cuidado.



SECRETARÍA DE
LA MUJER



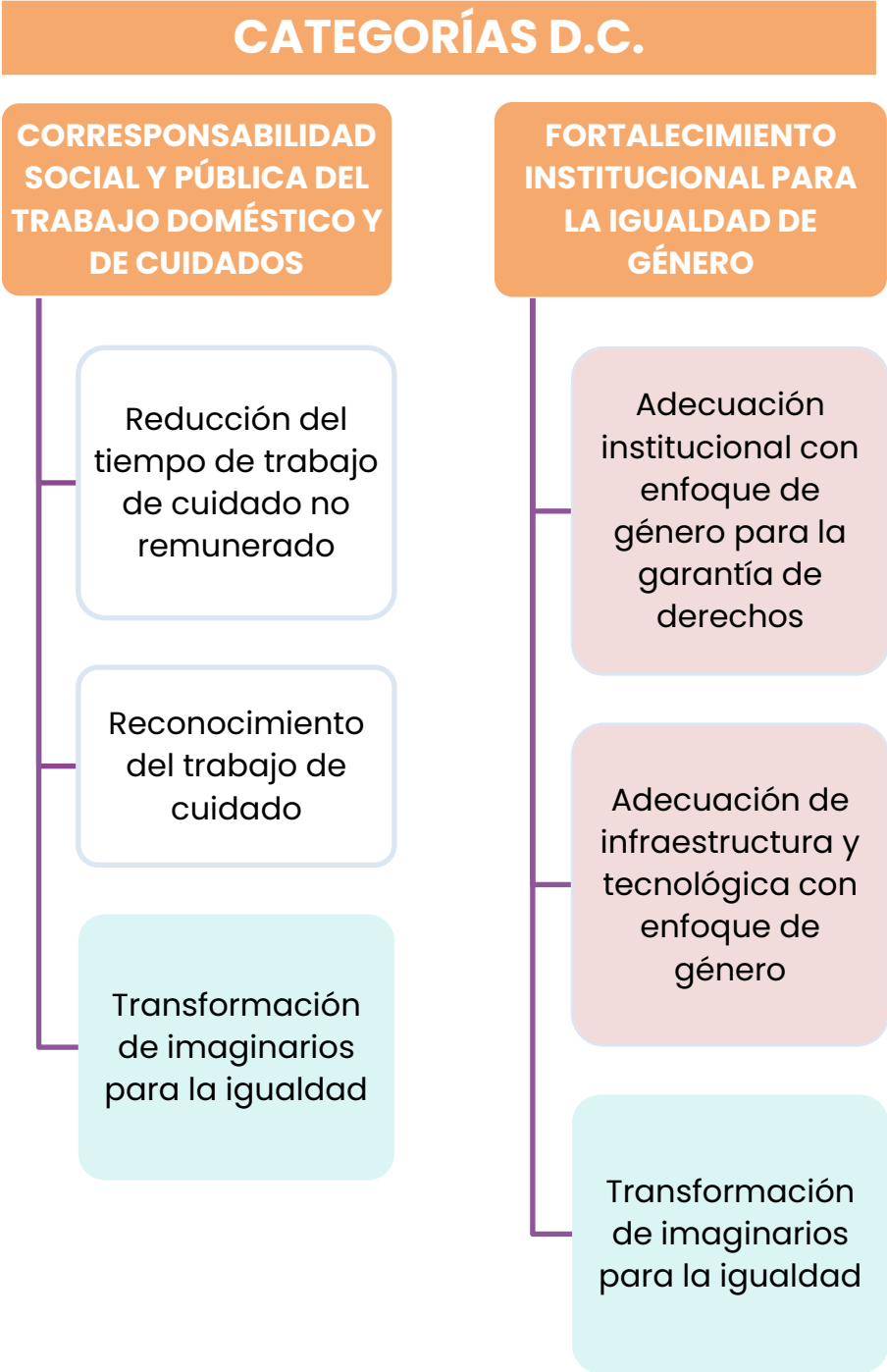
4

TRAZADOR PRESUPUESTAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO 2025

TPIEG - CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS

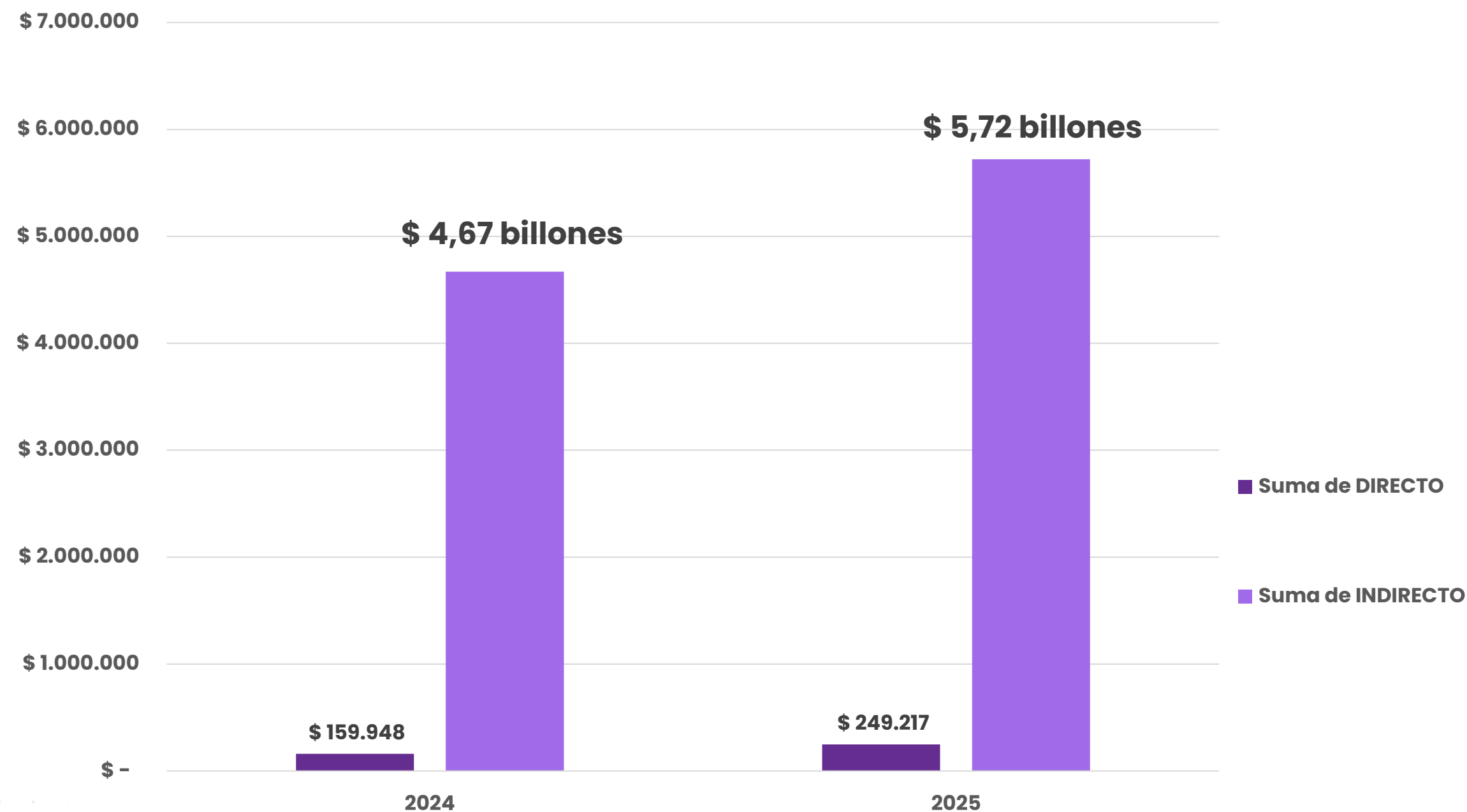
IMPACTO DIRECTO O INDIRECTO

SUBCATEGORÍAS D.C.



RESULTADOS DE LA MARCACIÓN

CON IMPACTO DIRECTO E INDIRECTO COMPARADA 2024-2025



17,6% del total del presupuesto del distrito 2024

16% del total del presupuesto del distrito 2025



Cifras en millones de pesos.
Fuente: Programación y seguimiento a la inversión Trazadores presupuestales SDP/SDH a corte 31 de diciembre de 2025

**\$10,63
BILLONES**

**56 entidades en 2024
41 entidades en 2025**
(Reducción en las Alcaldías Locales)



SECRETARÍA DE
LA MUJER



TPIEG RESULTADOS DE LA MARCACIÓN 2024 – 2025

01

AUMENTO DE LA MARCACIÓN 2024 – 2025

Aumento tanto la marcación directa (56%) como indirecta (22,46%).

RETO

En comparación al presupuesto del Distrito, **ha bajado porcentualmente un 1,6%.**

En 2024 la marcación correspondió al 17% y en 2025 al 16%.



02

MÁS ENTIDADES CON MARCACIÓN DIRECTA

En 2025, **4 entidades aumentaron su marcación directa:** SDE, SDDE, SDSCJ, SDMujer, **y 3 entidades nuevas y 1 alcaldía local marcaron de manera directa:** IDIGER, SCRD, SDG, ALBosa.

RETO

2 entidades y 12 alcaldías locales dejaron de marcar directamente: IDU, ATENEA, FDL: Fontibón, La Candelaria, Teusaquillo, Nariño, Santa Fe, Los Mártires, Usaquén, Rafael Uribe Uribe, Tunjuelito, San Cristóbal, Engativá y Ciudad Bolívar.

2 entidades y 5 alcaldías locales disminuyeron su marcación: SDS, TransMilenioSA, y FDL: Kennedy, Sumapaz, Suba, Barrios Unidos y Usme.



SECRETARÍA DE
LA MUJER



TPIEG RESULTADOS DE LA MARCACIÓN 2024 – 2025

La marcación es muy importante para la ciudad, por eso, se oficiará a las entidades que han disminuido la marcación y las acompañaremos para fortalecerla a través de la elaboración de un plan de trabajo.

03

MÁS ENTIDADES MARCACIÓN INDIRECTA

25 entidades aumentaron su marcación indirecta.

RETO

7 entidades disminuyeron la marcación indirecta: OFB, SDP, IDT, SDG, SDS, Transmilenio SA, IDIPRON

04

CATEGORÍAS CON MARCACIÓN DIRECTA

Aumentó la marcación en Autonomía económica (113%), Violencias (61%), Fortalecimiento institucional (122%)

RETO

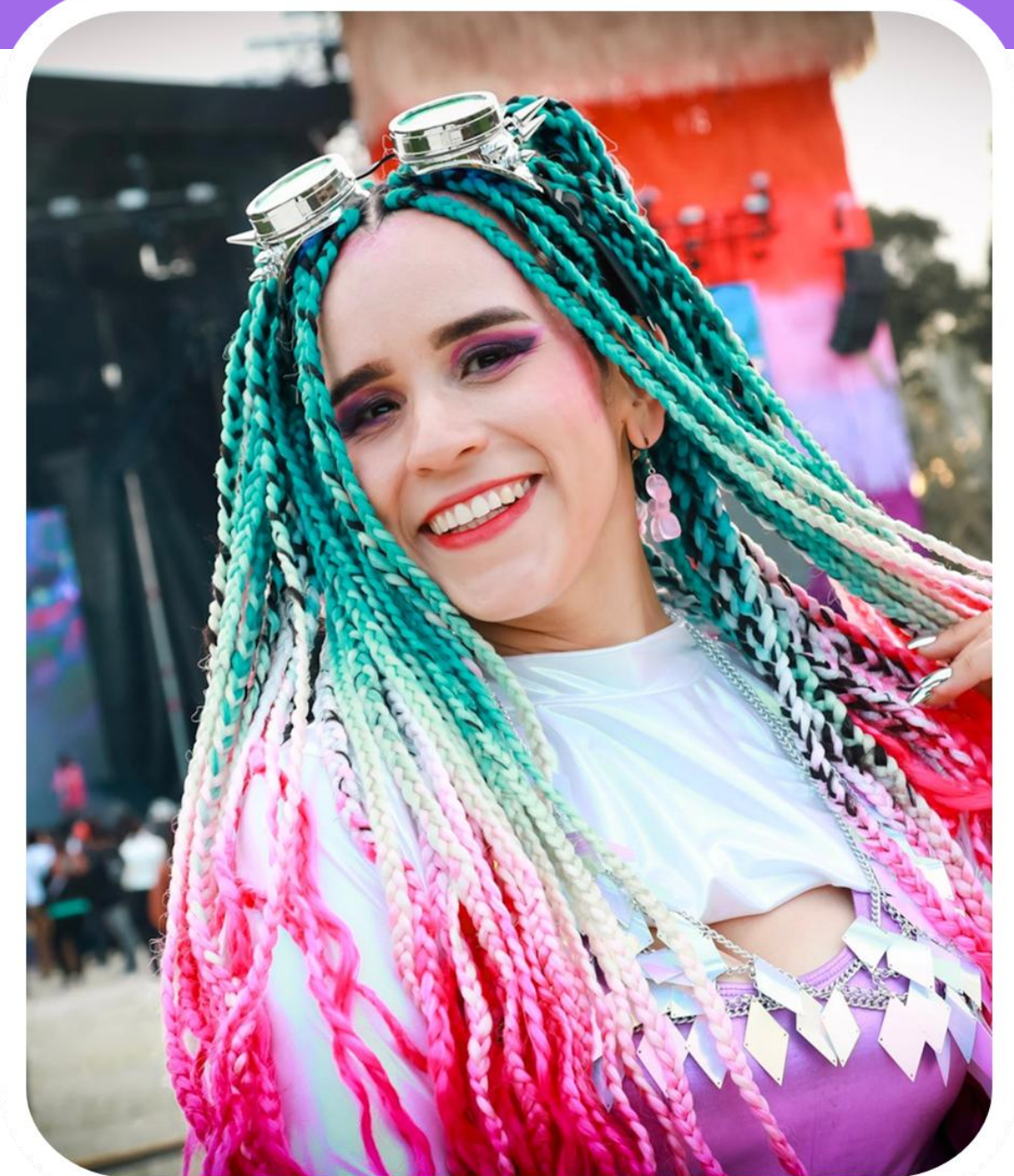
Disminuyó la marcación en:

Participación, (76%) Salud y derechos sexuales y reproductivos (69%), Educación y nuevas tecnologías (77%), y corresponsabilidad del cuidado (11%).

05

CATEGORÍAS CON MARCACIÓN INDIRECTA

Aumentó la marcación indirecta en la mayoría, excepto en salud y derechos sexuales y reproductivos que disminuyó un 23%



5

POLÍTICAS PÚBLICAS LIDERADAS SDMUJER

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE OPERACIONES PPMYEG

OBJETIVO

Analizar el funcionamiento de estos procesos al interior de las entidades y sectores responsables de la implementación de la PPMYEG, identificando buenas prácticas, retos y oportunidades de mejora para su gestión.

Se priorizaron dos procesos estratégicos de la política:

1

seguimiento,
monitoreo y
evaluación.



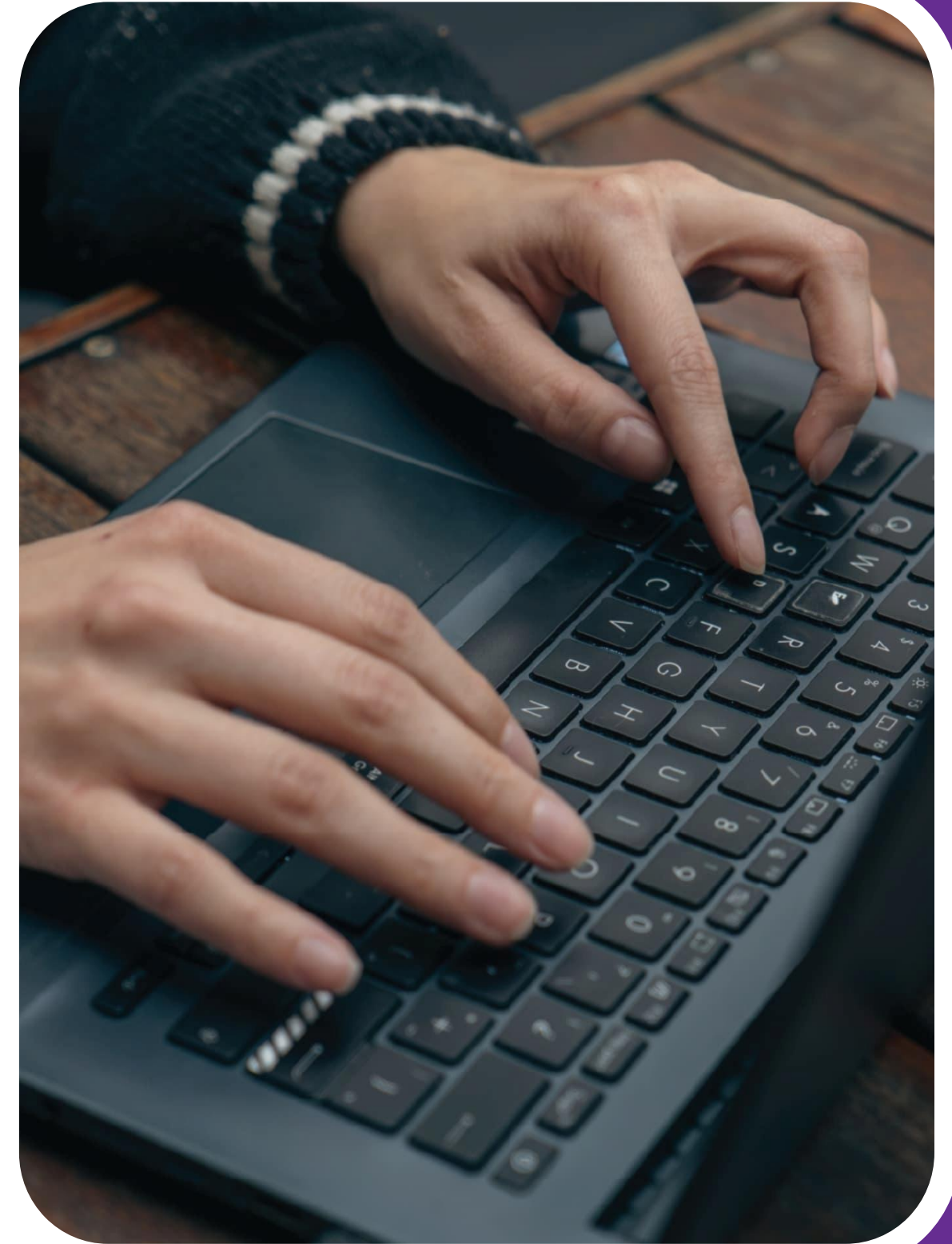
2

articulación
intersectorial



Conclusiones:

- ✓ Fortalecimiento de coordinación : la PPMYEG a nivel distrital **consolidó mecanismos de coordinación, planeación con enfoque de género y herramientas de gestión pública** que permiten avanzar de manera articulada en la garantía de derechos de las mujeres.
- ✓ El desafío no es crear nuevos instrumentos, sino profundizar, estandarizar y escalar los que ya han demostrado efectividad, fortaleciendo su continuidad, integración territorial y visibilidad ante la ciudadanía.



HALLAZGOS EVALUACIÓN PPMYEG

1

Fortalezas identificadas

- La PPMyEG cuenta con capacidades institucionales consolidadas y mecanismos de articulación ya operativos.
- Las entidades valoran positivamente el liderazgo técnico y la asistencia de la SDMujer para la transversalización del enfoque de género y el seguimiento de la política.
- Se identificaron buenas prácticas de articulación entre equipos técnicos, territoriales y oficinas de planeación.
- El TPIEG se consolidó como una herramienta relevante para visibilizar inversión pública orientada a igualdad de género.

2

Debilidades identificadas

- Alta rotación de equipos técnicos y sobrecarga institucional afectan la sostenibilidad de la política.
- Persisten limitaciones en sistemas de información y uso estratégico de los procesos de seguimiento y evaluación.
- Las entidades cuentan con capacidades de monitoreo, pero presentan debilidades para desarrollar procesos de evaluación interna.
- La articulación con ciudadanía y organizaciones de mujeres continúa siendo un desafío.

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES PPMYEG



1. Consolidar la articulación intersectorial

- Fortalecimiento de la articulación sectorial interna.
- Participación semestral de directivos.
- Intercambio de avances y aprendizajes sobre la implementación de la PPMYEG en la CIM y la UTA.



2. Ajustes operativos sectoriales

- Personal de planta para el seguimiento de la PPMYEG.
- Procesos de inducción y reinducción.
- Gestión documental sectorial.
- ✓ Repositorio institucional de reportes (SDMujer).



3. Fortalecer la articulación con el nivel local

- Cualificación territorial de la información del aplicativo.
- Intercambio periódico entre el CCMB y los sectores distritales.
- ✓ Implementación de la estrategia de seguimiento participativo.
- ✓ Fortalecimiento de capacidades del CCMB (SDMujer).



4. Fortalecer el SME para la toma de decisiones

- Implementación del aplicativo para el seguimiento de la PPMYEG y la PPASP. Difusión de buenas prácticas a través del aplicativo

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES PPMYEG



5. Ajustar el plan de acción de la política

- Depuración y ajuste del Plan de Acción 2025.
- Análisis de capacidades institucionales para el reporte de información.
- ✓ Estrategia de visualización Y Optimización de indicadores (OMEG).



6. Fortalecer la gestión del conocimiento

- ✓ Divulgar informes anuales de aprendizajes y boletines de la PPMYEG, para que cada sector genere sus diagnósticos técnicos institucionales.



7. Avanzar en el sistema distrital de seguimiento

- ✓ Realizar el lanzamiento del aplicativo
- ✓ Elaborar un plan de trabajo para el uso del aplicativo con los sectores responsables



8. Extender las prácticas de inclusión en rendición de cuentas

- Rendición de cuentas y diálogo ciudadano en las localidades.
- Incorporación de acciones afirmativas en los planes de trabajo para la igualdad
- Apropiación y socialización de acciones afirmativas en la CIM



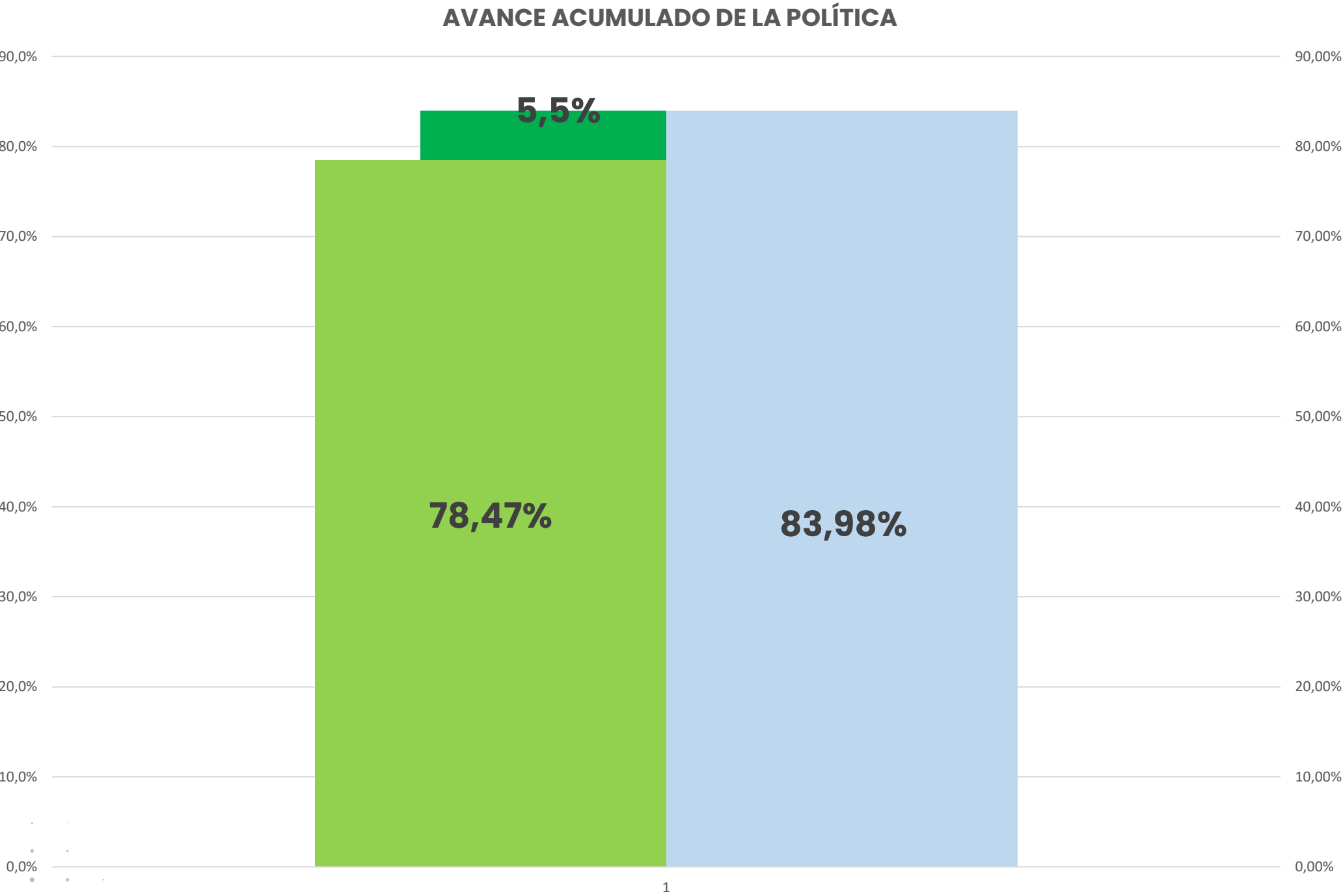
9. capacitación sobre el TPIEG

- ✓ Divulgar informes semestrales del TPIEG con las entidades, ampliando el alcance hacia los

Se enviará la matriz y un formulario a cada entidad, y dentro de los 15 días siguientes, deben enviar su aprobación o ajuste.

BALANCE PPMyEG

Corte vigencia 31 de diciembre de 2025



Avance Acumulado

83,98%



BRECHA POSITIVA BRECHA NEGATIVA TRAYECTORIA IDEAL AVANCE ACUMULADO



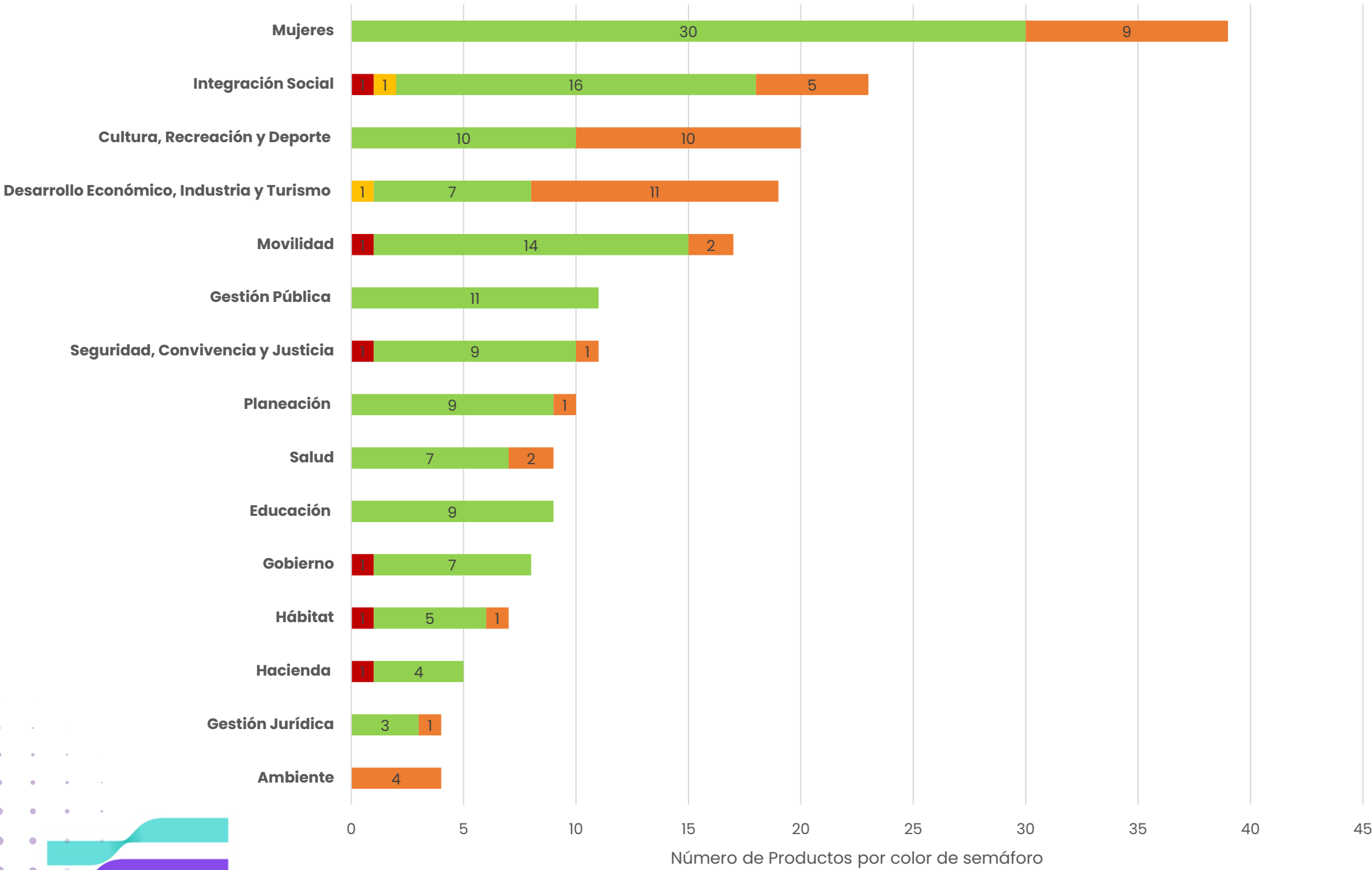
SECRETARÍA DE
LA MUJER



BALANCE PPM_yEG

Corte vigencia 31 de diciembre de 2025

SEMÁFORO DE PRODUCTOS POR SECTOR RESPONSABLE HASTA LA VIGENCIA



47 productos

Sobre Ejecutados

141 productos

Cumplimiento Alto

2 productos

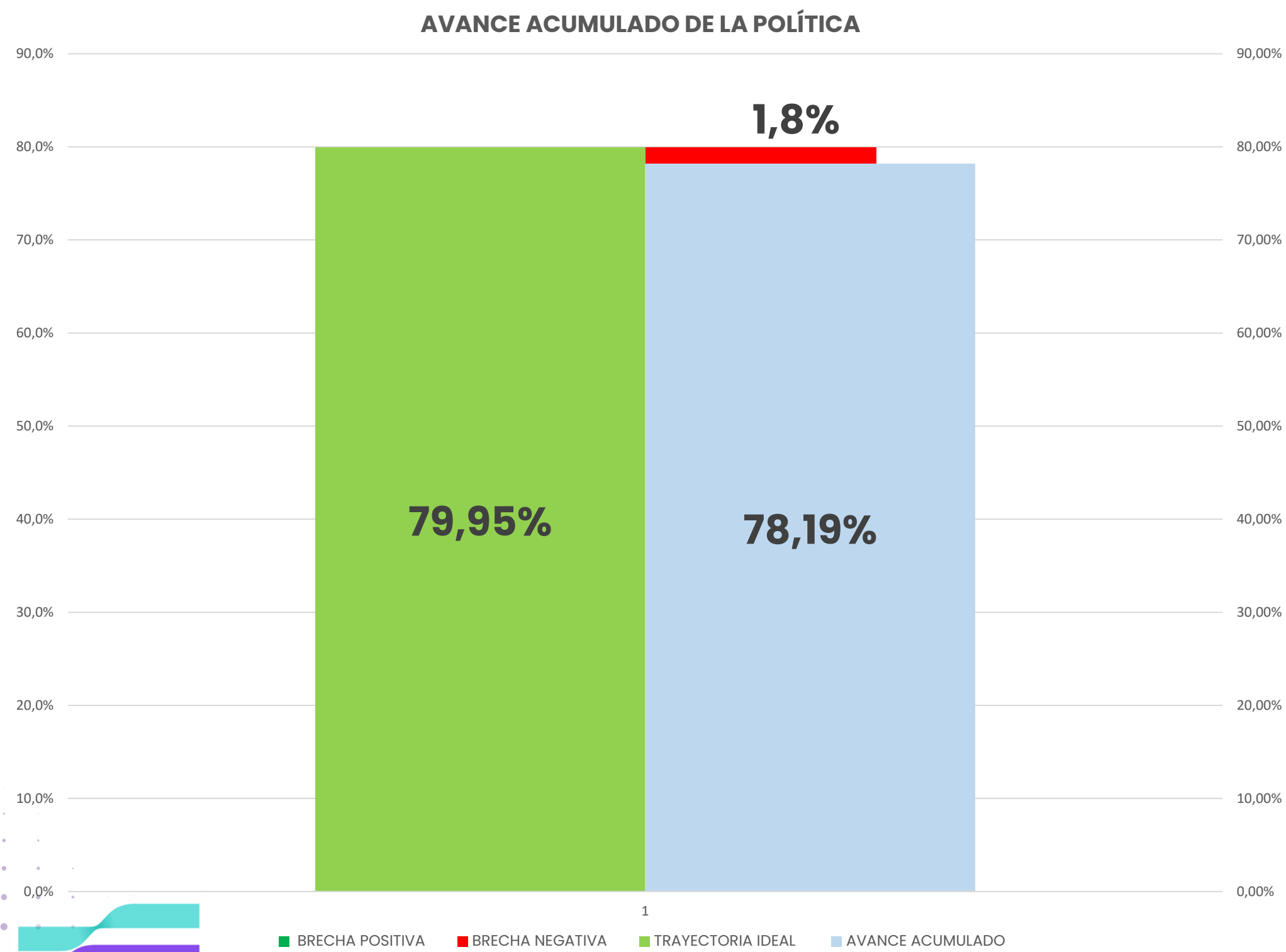
Cumplimiento Medio

6 productos

Cumplimiento Bajo

BALANCE PPASP

Corte vigencia 31 de diciembre de 2025



Avance Acumulado

78,19%



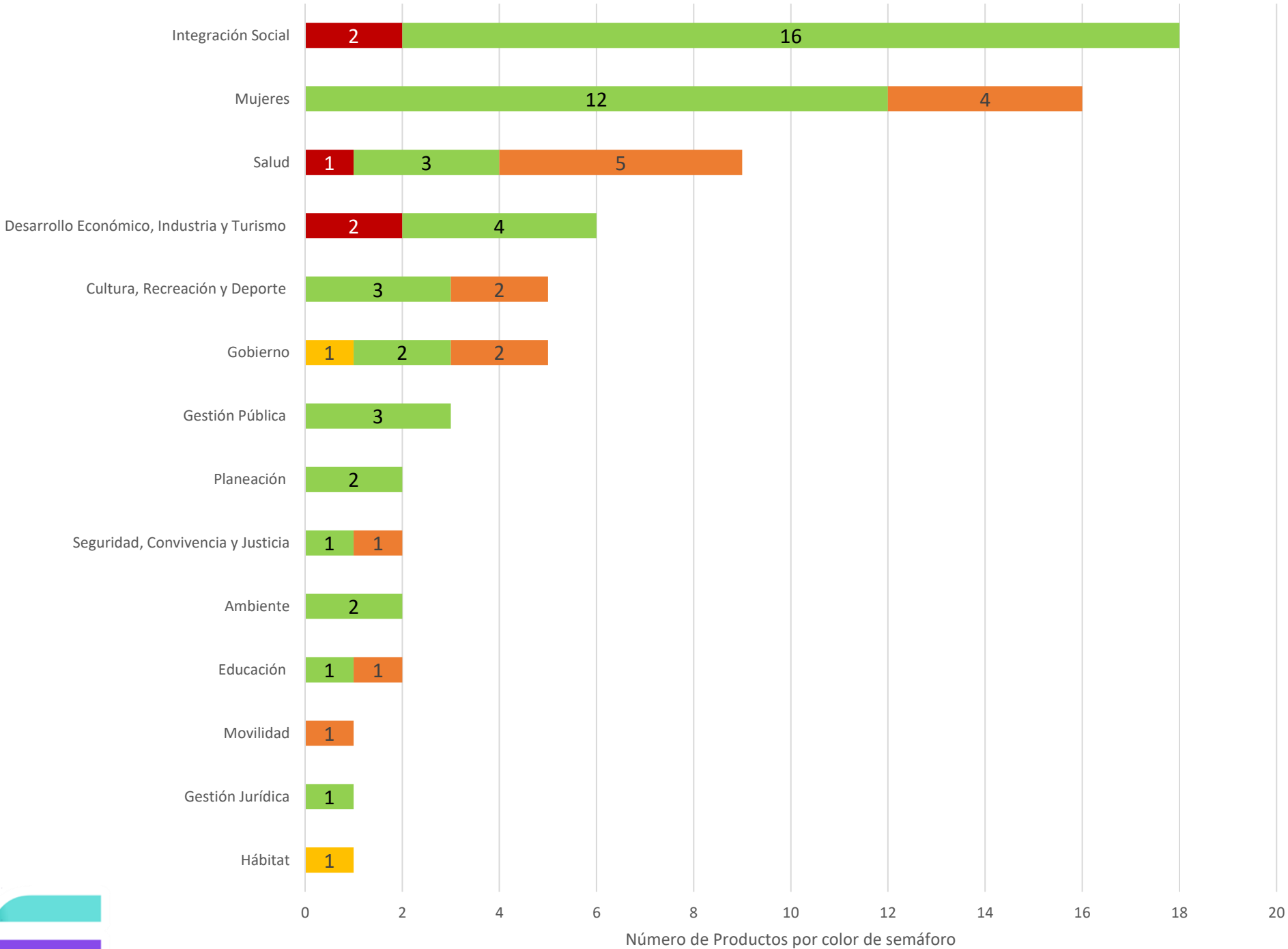
SECRETARÍA DE
LA MUJER



BALANCE PPASP

Corte vigencia 31 de diciembre de 2025

SEMÁFORO DE PRODUCTOS POR SECTOR RESPONSABLE HASTA LA VIGENCIA



16 productos

Sobre Ejecutados

50 productos

Cumplimiento Alto

2 productos

Cumplimiento Medio

5 productos

Cumplimiento Bajo



SECRETARÍA DE LA MUJER



CRONOGRAMA SOLICITUD REPORTES PPMyEG – PPASP 2026

28 DE JULIO

Solicitud a sectores
Reporte PPMYEG – PPASP
I semestre 2026

SEGUNDA SEMANA DE AGOSTO

Reportes consolidados
PPMyEG y PPASP I semestre
2026
Remitidos a SDP



APLICATIVO PP

<https://politicasmujeres.sdmujer.gov.co/>

Escanea el código QR



28 de julio

Remitir de forma sectorial el anexo diligenciado para que SDMujer asigne en el aplicativo los usuarios por producto según los roles .

- 1. Responsable del reporte**
- 2. Persona OAP que autoriza el envío del reporte a SDMujer**

Datos:

- 1. Nombre de persona**
- 2. Correo institucional**
- 3. Teléfono**
- 4. Rol**

6

VARIOS

CHARLA: ¡VAMOS A TRANSFORMAR!

Ciclo de charlas sectoriales

Realizadas

Secretaría General – noviembre de 2025

Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte – 7 de mayo

Secretaría de Hacienda – 24 de junio

Por realizar

Secretaría de Ambiente- 21 julio

Secretaría de Hábitat - 29 de julio

Secretaría de Integración Social- 5 de agosto

Secretaría Jurídica -14 de agosto

Secretaría Desarrollo Económico- agosto 28

Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia – 9 septiembre

Secretaría de Gobierno -18 Septiembre

Por confirmar

Secretaría de Educación

Secretaría de Planeación

Secretaría de Movilidad

Secretaría de Salud



GRACIAS



SECRETARÍA DE
LA MUJER

