



COORDENADAS

TRANSVERSALIZAR PARA TRANSFORMAR

Lineamientos para la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial en la gestión pública de Bogotá


BRUJULA
para la igualdad



SECRETARÍA DE
LA MUJER





COORDENADAS

TRANSVERSALIZAR PARA TRANSFORMAR

Lineamientos para la transversalización de los enfoques de
derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial
en la gestión pública de Bogotá



SECRETARÍA DE
LA MUJER



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER



Alcalde Mayor de Bogotá

Carlos Fernando Galán Pachón

Secretaria Distrital de la Mujer

Laura Marcela Tami Leal

Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad

Juliana Martínez Londoño

Directora de Derechos y Diseño de Política

Ivonne Astrid Rico Vargas

Equipo técnico

Secretaría Distrital de la Mujer

Sandra Acosta Cubillos

Laura Ávila Velosa

Jairo Bastidas Méndez

Sandra Cifuentes Sandoval

Sol Angy Cortés Pérez

Catherine Niño López

María del Carmen Morales Palomino

María Alejandra Muñoz Domínguez

Laura Catalina Roa Sayago

Leidy Rodríguez Niño

Helena Suárez Rodríguez

Sofía Sánchez Valencia

Bogotá D.C. 2026





BRUJULA

para la igualdad

UNA HERRAMIENTA PARA TRANSFORMAR

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

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

Estas brechas también atraviesan la manera en que el Estado actúa. No todas las personas acceden en igualdad de condiciones a los servicios, programas y decisiones públicas: las mujeres en sus diferencias y diversidad, las niñas, las personas cuidadoras, con discapacidad y de los sectores LGBTQ+ enfrentan barreras que limitan su acceso a derechos, su participación y su reconocimiento como sujetas plenas de la acción pública.

Cerrar esas brechas exige decisiones concretas y esfuerzos colectivos que integren los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial en la forma en que se planifica, presupuesta, ejecuta y evalúa la gestión pública.

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

Organizada en seis series, su propósito es marcar el rumbo hacia territorios más igualitarios, seguros e incluyentes:

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

El presente documento, **Transversalizar para transformar. Lineamientos para la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial en la gestión pública de Bogotá**, hace parte de la serie Coordenadas, la cual ofrece marcos conceptuales y estratégicos para comprender y aplicar los fundamentos de la igualdad de género en distintos ámbitos de la vida pública y social.

Coordenadas traza el punto de partida: los conceptos, los enfoques y los principios que orientan la acción. En este marco, **Transversalizar para transformar ofrece a los equipos de la Administración Distrital los lineamientos estratégicos** y las herramientas necesarias para incorporar los enfoques de la PPMYEG en su gestión cotidiana, avanzando hacia una acción pública que cierre brechas y garantice derechos para todas las personas en el territorio urbano y rural de Bogotá D.C.

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







CONTENIDO

Introducción. La igualdad se construye desde el corazón de las entidades.....	10
Transversalización como transformación de la gestión pública	14
¿Qué significa transversalizar?.....	15
Integrar para transformar	17
Tres enfoques que orientan la transversalización.....	19
¿Qué se necesita para que transversalización funcione?.....	27
Adentro y afuera de la entidad.....	31
¿Para qué sirve transversalizar?.....	33
Un proceso sostenible	35
Lineamientos estratégicos para la transversalización	38
1. Diagnosticar y medir los avances de la transversalización a través del Sello En Igualdad.....	39
2. Fortalecimiento institucional para la igualdad a través de la ETEG.....	44
3. Formular, identificar y marcar presupuestos sensibles al género	49
4. Implementar acciones afirmativas para el cierre de brechas de género	54
5. Diseñar y formular políticas públicas con enfoques	59
Glosario.....	64
Referencias	70
Herramientas prácticas para la transversalización	73
Anexo 1. Herramienta de autodiagnóstico institucional.....	74
Anexo 2. Ficha de análisis diferencial e interseccional	79
Anexo 3. Lista de chequeo para proyectos de inversión.....	83
Anexo 4. Lista de chequeo para programas	88
Anexo 5. Lista de chequeo para estrategias institucionales.....	93
Anexo 6. Lista de chequeo para el ciclo de políticas públicas distritales.....	98
Anexo 7. Guía para identificación de presupuestos sensibles al género.....	105



INTRODUCCIÓN

LA IGUALDAD SE CONSTRUYE DESDE EL CORAZÓN DE LAS ENTIDADES

Impulsar las autonomías de las mujeres, cerrar brechas y promover la igualdad sustantiva es una tarea del Distrito en su conjunto. La igualdad empieza por dentro: por las decisiones que se toman en cada una de las entidades.

Alrededor de 4,1 millones de mujeres, más de la mitad de la población, habitan el territorio urbano y rural de Bogotá D.C. (DANE y SDP, 2025). Cada una de ellas se relaciona con el Estado todos los días: cuando llevan a sus hijas e hijos al colegio, cuando buscan trabajo, cuando necesitan atención médica, transitan por su localidad o denuncian una violencia.

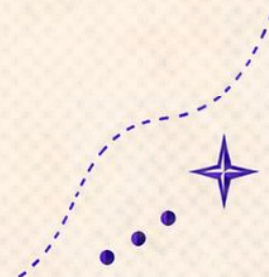
En cada uno de esos encuentros **hay una decisión pública detrás**: un horario de atención, un protocolo, un presupuesto, el diseño de un servicio. Y esa decisión tiene efectos distintos según quién sea la persona que la recibe.

Las mujeres en sus diferencias y diversidad llegan a cada encuentro con el Estado cargando **desigualdades acumuladas**: brechas en el acceso

al trabajo, en los ingresos, en la propiedad, en la salud, en la seguridad, en la participación política.

La **Política Pública de Mujeres y Equidad de Género** (PPMyEG) 2020-2030 las organiza en ocho derechos priorizados que el Distrito Capital asume como mandato de acción: una vida libre de violencias, participación y representación con equidad, trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, hábitat y vivienda digna, paz y convivencia con equidad de género, salud plena, educación con equidad, y cultura libre de sexismo (CONPES D.C. 14 de 2020).

Cada uno de esos derechos es responsabilidad de más de un sector y **necesitan de la acción intersectorial para garantizarse**.



Y, pese a que la igualdad es un mandato distrital, **los datos muestran que aún hace falta**. La pobreza multidimensional afecta más del doble a los hogares que encabezan las mujeres que a los que encabezan los hombres (DANE, 2024). Por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer recibe en promedio 84, cuando tiene empleo, porque la brecha de ocupación es de 15 puntos porcentuales (OMEG-SDMujer, 2025b).

Las mujeres que habitan Bogotá dedican en promedio dos horas y treinta y cinco minutos más que los hombres al día a tareas de cuidado no remunerado: tiempo invisible en las estadísticas laborales que condiciona el trabajo, el estudio, la participación y la salud (OMEG-SDMujer, 2025c).

Las violencias son la expresión más visible de esas estructuras desiguales. La Línea Base de la PPMYEG, la medición de prevalencia más completa con que cuenta el Distrito Capital, encontró que, en un período de dos años, el 29% de las mujeres reportó haber sido víctima de al menos un tipo de violencia: alrededor de 889.000 personas.

La violencia psicológica fue la más frecuente y aparece en el 95% de los casos junto a otras formas de violencia física, sexual o económica (OMEG-SDMujer, 2022). El feminicidio, su expresión más extrema, registró 20 casos tipificados en 2025, y las valoraciones por riesgo de feminicidio llegaron a 3.110 en ese año, un 8% más que en 2024 (OMEG-SDMujer, 2026).

Esas brechas no se cierran desde un solo sector, con un solo programa ni en un solo período de gobierno. Se cierran cuando la lógica con la que trabajan las entidades públicas cambia: cuando quienes planean, presupuestan, ejecutan y evalúan se preguntan sistemáticamente a quién beneficia cada decisión, quién puede quedar fuera y qué barreras enfrentan las mujeres en sus diferencias y diversidad para acceder a los derechos que el Distrito les debe garantizar.

Esa es la apuesta de la transversalización de los enfoques de la PPMYEG: que **la acción pública avance de manera progresiva hacia la igualdad real**, la que se vive, no solo la que se reconoce en la norma (CONPES D.C. 14 de 2020).

Impulsar las autonomías de las mujeres, cerrar brechas y promover la igualdad sustantiva es una tarea del Distrito en su conjunto. La igualdad empieza por dentro: por las decisiones que se toman en cada una de las entidades.



UNA APUESTA DE TODOS LOS SECTORES

Garantizar los derechos de las mujeres, especialmente los ocho derechos priorizados en la PPMY YEG, no es tarea de un solo sector ni de una sola entidad.

Cada uno de esos derechos toca competencias distintas de la Administración Distrital (la seguridad, la educación, la salud, el hábitat, la cultura, el trabajo, el bienestar y la integración social, la movilidad) y su garantía real exige que **todos los sectores actúen de manera coordinada**, con los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional -diferencial incorporados en su gestión cotidiana. **La transversalización es exactamente eso: la estrategia que hace posible esa acción conjunta.**

Cada entidad distrital tiene una parte de esa responsabilidad, en su gestión interna y en su oferta misional. Estos lineamientos existen para orientar cómo asumirla: con qué instrumentos, en qué fases de la gestión, con qué acciones concretas

y con el acompañamiento técnico permanente de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Bogotá D.C. cuenta para eso con un **ecosistema institucional propio**. El Sello En Igualdad mide y reconoce los avances de cada entidad en la transversalización de los enfoques de la PPMY YEG. La Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género (ETEG) orienta el fortalecimiento institucional. El Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG) identifica y marca los recursos orientados al cierre de brechas. Y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG) define las acciones afirmativas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, concertadas con cada sector.

Estos lineamientos articulan ese ecosistema y lo conectan con los resultados que importan: los que las mujeres en sus diferencias y diversidad sienten en su vida cotidiana, en el territorio urbano y rural del Distrito Capital.



BRUJULA
para la igualdad

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO ESTE DOCUMENTO Y QUÉ OFRECE?

A quienes, desde los 15 sectores de la Administración Distrital, tienen la responsabilidad (y la oportunidad) de que la igualdad de género se viva en Bogotá D.C.

Les ofrece una base conceptual clara, cinco lineamientos estratégicos con acciones concretas, herramientas prácticas para su implementación y el acompañamiento permanente de la Secretaría Distrital de la Mujer.







TRANSVERSALIZACIÓN

COMO TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Transversalizar es una apuesta política y técnica: incorporar los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial en cada fase del trabajo institucional para que ninguna decisión pública quede ciega ante la desigualdad.

Entendamos cómo estos tres enfoques se complementan y se necesitan mutuamente para orientar esta apuesta en el territorio distrital urbano y rural.



¿QUÉ SIGNIFICA TRANSVERSALIZAR?

Incorporar a las mujeres en lo que ya existe no es suficiente. Transversalizar en sentido pleno significa cambiar el modo en que funcionan las instituciones: sus preguntas, sus datos, sus servicios, su cultura. El lente de los enfoques opera en todo el ciclo de gestión pública.

La gestión pública tiene la capacidad de **reproducir desigualdades o de transformarlas**. Cada decisión institucional (un presupuesto, un horario de atención, un criterio de focalización, un protocolo, la ubicación de un servicio) produce efectos distintos sobre mujeres y hombres, y sobre diferentes grupos de mujeres en sus diferencias y diversidad.

Cuando esas diferencias no se nombran ni se miden, la acción pública actúa como si la realidad fuera igual para todas las personas que

habitan Bogotá, en sus territorios urbanos y rurales. Y, al hacerlo, casi siempre refuerza las ventajas de quienes ya tienen menos barreras.

Eso no ocurre por mala intención. Ocurre porque las instituciones tienen lo que la investigación sobre igualdad de género llama una **estructura profunda**: valores, normas y supuestos que se dan por sentados y que organizan silenciosamente cómo se toman las decisiones, quién las toma y para quién se diseñan los servicios (Woodward, 2003).



Cada presupuesto, cada protocolo, cada criterio de focalización produce efectos distintos sobre personas distintas. Cuando la entidad no se pregunta sobre quién recaen esas diferencias, casi siempre refuerza las desigualdades que ya existen. Transversalizar es la decisión de no seguir haciéndolo.

Transformar esa estructura es el reto central de la transversalización y, por eso, no se resuelve con una capacitación ni con la buena voluntad de una dependencia.

La transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional-diferencial es la respuesta institucional a ese reto.

Es la herramienta a través de la cual la gestión pública incorpora estos lentes en cada fase de su ciclo (desde que se identifica un problema hasta que se evalúan los resultados) y en el desarrollo de su quehacer misional y competencias institucional de manera que las decisiones, acciones, programas, proyectos, y servicios contribuyan al **cierre real de brechas y a la garantía efectiva de los derechos humanos de las mujeres en sus**

diferencias y diversidad (CONPES D.C. 14 de 2020; ECOSOC, 1997).

En 1995, la Plataforma de Acción de Beijing definió la transversalización como mandato global. En 2016, la Estrategia de Montevideo la convirtió en hoja de ruta para América Latina y el Caribe, identificando cuatro nudos estructurales que bloquean la igualdad: la desigualdad socioeconómica, los patrones culturales patriarcales, la división sexual del trabajo y la injusta organización del cuidado, y la concentración del poder (CEPAL, 2016).

La PPMYEG 2020-2030 traduce esos compromisos al territorio distrital. Estos lineamientos son la herramienta para que esa traducción llegue al trabajo cotidiano de cada entidad y pueda aplicarse en lo local.



INTEGRAR PARA TRANSFORMAR

Transversalizar es hacer el trabajo institucional de manera diferente: con preguntas que visibilizan lo que de otra manera permanece invisible, con datos que revelan quién accede y quién queda fuera, con decisiones que respondan a las mujeres en sus condiciones reales, no a un sujeto abstracto y universal que en la práctica no existe.

Ese lente opera en todo el ciclo de gestión pública. No en un momento aislado: en todos.

En la planeación: los diagnósticos institucionales visibilizan desigualdades de género y los objetivos responden a ellas. Una entidad que planea con datos desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad y territorio urbano y rural, entre otros, ve realidades distintas a las que ve una entidad que trabaja con promedios.

En el presupuesto: los recursos se orientan con claridad hacia el cierre de brechas. Un peso invertido sin saber a quién beneficia no es un peso

neutral: casi siempre llega con mayor facilidad a quienes ya tienen menos barreras.

En la ejecución: los servicios, programas y proyectos llegan a las mujeres en sus condiciones reales, considerando sus tiempos, sus territorios, sus cargas de cuidado y sus historias de exclusión.

En el seguimiento y la evaluación: se mide si lo que se hace reduce brechas o las deja intactas. Cumplir una meta de cobertura no garantiza que se haya llegado a las mujeres con mayor afectación.





TRES ENFOQUES

QUE ORIENTAN LA TRANSVERSALIZACIÓN

Incorporar los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional - diferencial es una elección con lógica política y estratégica: juntos permiten que ninguna decisión pública quede ciega ante las desigualdades que enfrentan las mujeres en sus diferencias y diversidad.

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género tiene como ejes estos tres enfoques porque cada uno responde a una pregunta que la gestión pública tiende a eludir: qué les debe el Estado a las mujeres, por qué las brechas persisten pese a los avances normativos, y a qué mujeres, exactamente, están llegando las decisiones institucionales (CONPES D.C. 14 de 2020).

Aplicados en la gestión pública, **los tres operan como un sistema**. Prescindir de uno debilita a los otros: se pueden reconocer derechos

sin entender las relaciones de poder que los bloquean; se puede analizar el género sin ver que una mujer indígena rural y una mujer joven urbana no enfrentan las mismas barreras.

La PPMMyEG los define como transversales precisamente porque la desigualdad también lo es: atraviesa sectores, fases del ciclo de gestión y dimensiones de la vida que ningún enfoque aislado puede abarcar (CONPES D.C. 14 de 2020).



ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

Los derechos humanos son interdependientes, indivisibles e inalienables: cuando se vulnera uno, se afectan los demás.

TODAS LAS MUJERES

Son titulares de derechos.

EL ESTADO

Tiene la obligación de garantizarlos, protegerlos, promoverlos y restablecerlos cuando se vulneran. El reto no es reconocerlos en la norma: es hacerlos reales en la vida.



BRUJULA
para la igualdad

LAS PREGUNTAS QUE DEBEMOS HACERNOS

¿Las acciones que implementamos reconocen a las mujeres como titulares de derechos? ¿Qué derecho está en juego? ¿Qué barreras (económicas, culturales, territoriales, institucionales) impiden que ese derecho se viva en la práctica?

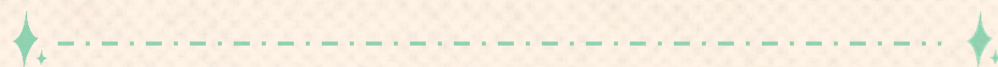


La diferencia entre una gestión que aplica este enfoque y una que no **se hace visible en situaciones concretas del territorio distrital.**

Una mujer que denuncia algún tipo de violencia tiene derecho a ser atendida sin ser interrogada, culpabilizada o vista bajo sospecha. Una mujer trans que accede a servicios de salud tiene derecho a recibir atención sin discriminación. Una mujer campesina en Sumapaz tiene derecho a acceder a programas de vivienda en las mismas condiciones que una mujer de cualquier localidad urbana.

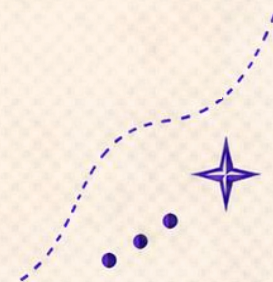
Cuando esos derechos existen en la norma, pero no en la práctica, es porque algo en la gestión pública los está impidiendo y ese algo es identificable y transformable.

Este enfoque también exige mecanismos de exigibilidad: condiciones reales para que las mujeres en sus diferencias y diversidad puedan hacer valer sus derechos frente al Estado, no solo esperar que el Estado los garantice. La garantía de derechos requiere responsabilidades institucionales claras y rutas accesibles para quien las necesita.



La PPMYEG 2020-2030 prioriza ocho derechos que orientan la acción pública en el Distrito Capital y que deben guiar la mirada de cada entidad sobre su propio quehacer (CONPES D.C. 14 de 2020):

01	Vida libre de violencias
02	Participación y representación con equidad
03	Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad
04	Hábitat y vivienda digna
05	Paz y convivencia con equidad de género
06	Salud plena
07	Educación con equidad
08	Cultura libre de sexismo





ENFOQUE DE GÉNERO

Mientras el de derechos pregunta qué derechos están en juego y qué obligaciones tiene el Estado frente a ellos, el de género pregunta por qué persisten las brechas que impiden que esos derechos se vivan en igualdad.

LAS RELACIONES DE PODER

Históricamente, han limitado las autonomías de las mujeres, su acceso a recursos, oportunidades y toma de decisiones, tanto en lo público como en lo privado (CONPES D.C. 14 de 2020).

ESTEREOTIPOS Y ROLES

Organizan la vida social y justifican la distribución desigual del trabajo, los cuidados, el reconocimiento y el poder.



BRUJULA
para la igualdad

LAS PREGUNTAS QUE DEBEMOS HACERNOS

¿Quién tiene poder en esta decisión y quién lo pierde? ¿Qué roles o estereotipos se están reproduciendo? ¿Qué estructura explica este hecho y cómo la está reforzando (o cuestionando) las acciones que implementamos?



Aplicar este enfoque en la gestión pública implica visibilizar las normas, prácticas e instituciones que perpetúan esas desigualdades, así como los impactos diferenciados que generan las políticas y servicios según quién los recibe. Y orientar el trabajo hacia las tres autonomías que la PPMYEG busca garantizar para todas las mujeres:

Autonomía física: control sobre el propio cuerpo y la propia vida, libre de violencias y coerciones.

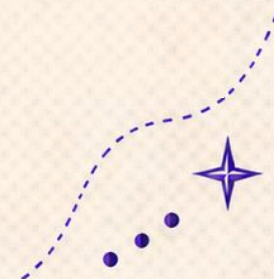
Autonomía económica: acceso a ingresos, activos, recursos propios y reconocimiento del trabajo de cuidado.

Autonomía en la toma de decisiones: participación real, poder político y representación en todos los niveles (CONPES D.C. 14 de 2020; Fraser, 1995).

Las consecuencias de no incorporar este enfoque se sienten en el territorio distrital y en las decisiones institucionales que lo configuran.

Una convocatoria de empleo público con horarios que ignoran las cargas del trabajo de cuidado no remunerado ya tomó una decisión sobre quién puede participar. Un proyecto de infraestructura que diseña espacios públicos sin considerar la seguridad de las mujeres ya decidió quién puede usarlos.

La brecha salarial que persiste en Bogotá D.C. no es el resultado de decisiones individuales: es el resultado acumulado de estructuras que devalúan el trabajo de las mujeres en la economía formal e invisibilizan el trabajo no remunerado de cuidado que sostiene todo lo demás (OMEG-SDMujer, 2025b).



ENFOQUE POBLACIONAL-DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL

Reconoce que las mujeres no son un grupo homogéneo. Considera variables como etnia, edad, condición de discapacidad, situación migratoria o victimización por conflicto.

BARRERAS Y DESEIGUALDAD

Las mujeres en sus diferencias y diversidad no viven la desigualdad de la misma manera. Configuran experiencias, barreras y necesidades diferenciadas.

ACCIONES DIFERENCIADAS

Diseñar acciones como si fueran un grupo uniforme produce servicios que solo llegan a las más visibles y dejan fuera a quienes más los necesitan.



BRUJULA
para la igualdad

LAS PREGUNTAS QUE DEBEMOS HACERNOS

¿De qué mujer estamos hablando exactamente? ¿Su edad, etnia, clase, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, condición migratoria o lugar en el territorio cambian la historia? ¿Las estamos nombrando y llegando a ellas?



Este enfoque reconoce que las condiciones de vida, las identidades, las trayectorias y los contextos de las mujeres determinan cómo experimentan la desigualdad de género. Una mujer indígena, una mujer con discapacidad, una mujer rural, una mujer migrante: cada una llega al Estado con barreras específicas que una política diseñada para un sujeto genérico no ve ni responde.

Esas diferencias **tampoco se suman linealmente**. Una mujer migrante, sin documentos y víctima de violencia, enfrenta una situación donde esos factores se cruzan y se potencian de maneras que ninguno de ellos por separado explica.

La **interseccionalidad**, concepto desarrollado por Kimberlé Crenshaw (1991) y adoptado por la PPMYEG, es la herramienta que

permite entender esos cruces y diseñar respuestas que lleguen a las mujeres con mayor afectación, sin invisibilizar a ninguna.

Aplicar este enfoque exige un primer paso que muchas entidades saltan: conocer a las mujeres a las que sirven. Preguntar, desagregar los datos, mapear quiénes están siendo excluidas y por qué, tanto en las localidades urbanas como en el territorio rural del Distrito Capital.

Sin esa información, las decisiones se toman sobre supuestos que casi siempre favorecen a quienes ya tienen menos barreras.

Los tres enfoques en una sola pregunta: ¿las decisiones, acciones programas o servicios, reconocen a las mujeres como titulares de derechos, visibiliza las relaciones de poder que explican por qué esos derechos no se viven plenamente, y responden con precisión a las necesidades de las mujeres en sus diferencias y diversidad a quienes debe llegar?





¿QUÉ SE NECESITA PARA QUE LA **TRANSVERSALIZACIÓN** FUNCIONE?

La transversalización requiere condiciones políticas, técnicas e institucionales. Identificarlas no es un diagnóstico pesimista: es el mapa de trabajo. Cuando las condiciones se construyen de manera deliberada, la transformación es posible y sostenible.

Estas condiciones no se construyen de una sola vez ni en un solo sector. La PPMYEG las reconoce como parte de su primer objetivo específico, porque sin ella, los compromisos con los **ocho derechos priorizados** quedan sin el andamiaje institucional que los hace posibles (CONPES D.C. 14 de 2020). La transversalización no es un componente más de la política: es la condición de su implementación.

Una aclaración que vale la pena hacer explícita: **incorporar los enfoques en la gestión pública no exige, en la mayoría de los casos, presupuestos adicionales.** Exige hacer las mismas cosas de manera diferente, con mejores preguntas, con datos desagregados, con criterios de

focalización más precisos y con servicios diseñados para las personas que más los necesitan. La transformación ocurre, en gran medida, en la forma en que se usa lo que ya existe.

Por eso, la responsabilidad de transversalizar no recae exclusivamente en las dependencias o personas con mayor sensibilización en género. Recae en quienes toman decisiones sobre **la planeación, el presupuesto, la contratación, la atención y la evaluación**: es decir, en toda la entidad. La Secretaría de la Mujer acompaña ese proceso, transversalización es una responsabilidad compartida que se ejerce desde adentro de la institución, en su gestión cotidiana.



La transversalización es un proceso de largo aliento. La investigación y la experiencia comparada muestran que su éxito depende de condiciones que deben construirse de manera simultánea y sostenida (Woodward, 2003; CEPAL, 2016; CONPES D.C. 14 de 2020):

CONDICIONES PARA UNA TRANSVERSALIZACIÓN EXITOSA



Voluntad política sostenida. La transversalización requiere el compromiso activo de la alta dirección y de todos los niveles de la entidad. Cuando la igualdad de género figura como prioridad institucional real, con recursos y responsabilidades asignadas, el proceso avanza. Cuando depende de una sola persona o dependencia, se fragiliza.

Capacidades institucionales para los enfoques. Quienes planean, presupuestan, ejecutan, atienden y evalúan necesitan herramientas conceptuales y técnicas para aplicar los enfoques en su trabajo cotidiano. Eso requiere formación permanente, orientación técnica especializada y procesos de aprendizaje colectivo al interior de cada entidad.

Información para decidir. Las decisiones institucionales deben basarse en evidencia sobre las desigualdades que enfrentan las mujeres en sus diferencias y diversidad: datos desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad, territorialidad. Sin esa información, los enfoques se incorporan de manera declarativa pero no transforman los resultados. El Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) de la Secretaría Distrital de la Mujer es la fuente técnica primaria para esa evidencia en Bogotá D.C.



Participación incidente de las mujeres. Las mujeres en sus diferencias y diversidad no son solo destinatarias de la acción pública: son titulares de derechos con capacidad y derecho a incidir en las decisiones que las afectan. Las entidades que incorporan mecanismos reales de participación –no consultas formales– construyen respuestas más pertinentes y legítimas.

Articulación intersectorial. Las desigualdades de género no tienen una sola causa ni solución sectorial. Requieren respuestas coordinadas entre entidades, con responsabilidades claras y mecanismos de seguimiento conjunto. La Secretaría Distrital de la Mujer orienta y acompaña ese proceso, pero la transversalización es una responsabilidad compartida de toda la Administración Distrital.

Cultura organizacional con enfoques. La transversalización también ocurre hacia adentro. Las prácticas cotidianas de una entidad (cómo se distribuyen las cargas, cómo se reconocen los liderazgos, cómo se gestionan los ambientes laborales) son en sí mismas terreno de transformación. Una institución que incorpora los enfoques en su gestión interna gana coherencia y credibilidad para promoverlos hacia afuera.





MUJERES

Brújula contra la Rala
Guía de Gicación a Mujeres
Victimas de Violencias y en
Riesgo de Femicidio.

¡Estamos desde los
mejores nes segudllan!



ADENTRO Y AFUERA DE LA ENTIDAD

La transversalización plena opera en los dos planos de manera simultánea.

Una entidad puede tener una oferta misional impecable en términos de enfoque de género y, al mismo tiempo, reproducir desigualdades internamente: brechas salariales entre su personal, ausencia de mujeres en cargos directivos, cultura que tolera el acoso. O puede tener condiciones internas avanzadas y seguir ofreciendo servicios que no llegan a las mujeres rurales, que no consideran las cargas de cuidado o que no están diseñados para mujeres con discapacidad. Veámoslo al detalle:

DE LA VENTANILLA HACIA ADENTRO <i>Cómo se organiza y funciona la institución</i>	DE LA VENTANILLA HACIA AFUERA <i>Cómo llega a las mujeres en el territorio</i>
Condiciones laborales equitativas: igualdad salarial, acceso a cargos directivos, conciliación vida-trabajo.	Servicios y programas diseñados desde las necesidades reales de las mujeres en sus diferencias y diversidad.
Entornos libres de acoso sexual y laboral, discriminación y violencias.	Eliminación de barreras de acceso: físicas, económicas, culturales, digitales, de cuidado y territoriales.
Datos desagregados para la toma de decisiones internas.	Atención diferenciada según contextos urbanos y rurales del Distrito Capital.
Capacitación permanente en enfoques de género y diferencial.	Participación incidente de las mujeres en el diseño y evaluación de los servicios.
Planeación y presupuesto que incorporan el cierre de brechas.	Rendición de cuentas con resultados específicos sobre la garantía de derechos humanos de las mujeres.





¿PARA QUÉ SIRVE TRANSVERSALIZAR?

Cada brecha documentada tiene una contraparte institucional: una decisión que se tomó sin los enfoques, un servicio que no llegó, una información que no se recogió. Transversalizar opera exactamente ahí: donde la gestión pública puede producir resultados distintos.

La Línea Base de la PPMYEG, levantada en 2021 con 18.000 mujeres en las 20 localidades del Distrito Capital, ofrece el punto de partida más preciso disponible para Bogotá D.C. Sus hallazgos recorren los ocho derechos priorizados y muestran, en cada uno, la misma tensión: las brechas persisten.

El 29% de las mujeres reportó haber sido víctima de al menos un tipo de violencia en los dos años anteriores a la encuesta (alrededor de 889.000 personas). De ellas, solo el 25% denunció la violencia psicológica, y el resultado más frecuente de quienes sí denunciaron fue "no pasó nada" (OMEG-SDMujer, 2022).

En el trabajo, el 22% de las mujeres ha renunciado a su empleo para asumir labores de

cuidado, y el 74% no ha recibido ningún ascenso en su lugar de trabajo. En participación, solo el 12% de las mujeres participa en instancias ciudadanas, y quienes lo intentan enfrentan jornadas que no consideran sus tiempos de cuidado ni sus condiciones de conectividad.

Cada uno de esos datos señala una decisión institucional que se tomó sin preguntarse a quién estaba llegando y a quién estaba dejando fuera.

Transversalizar es la decisión de que eso cambie de manera gradual, progresiva y verificable. Los tres planos que siguen muestran dónde ocurre ese cambio: en lo que la gestión pública ve, en lo que hace y en quiénes, finalmente, reciben los resultados.



¿QUÉ CAMBIA?



Cambia lo que se ve. Quienes trabajan con los enfoques producen información distinta: datos desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad, territorialidad, diferenciando lo urbano y lo rural. Esa información revela quién accede y quién queda fuera, dónde están las brechas que la gestión actual no está cerrando, qué grupos de mujeres en sus diferencias y diversidad siguen siendo invisibles para los servicios.

Cambia lo que se hace. Una entidad de salud que forma a su personal en atención no discriminatoria para mujeres trans produce una experiencia diferente. Un programa de emprendimiento que ofrece cuidado simultáneo para niñas y niños mientras las participantes reciben formación llega a mujeres que de otra manera no podrían asistir. Una Manzana del Cuidado redistribuye tiempo, reduce la carga que recae desproporcionadamente sobre las mujeres y les devuelve horas para el trabajo, el estudio, el descanso, la vida propia. Un programa de vivienda que considera las condiciones de tenencia de las mujeres rurales del Distrito responde a una realidad que los promedios ocultan.

Cambia para quién se trabaja. Cuando los enfoques están incorporados, la gestión pública responde a las mujeres con mayor afectación: las que tienen menos recursos, las que acumulan más barreras, las que la oferta institucional general no alcanza, las que viven en territorios rurales o periféricos donde los servicios.



UN PROCESO SOSTENIBLE

La transversalización es un proceso acumulativo que se sostiene en el tiempo cuando cinco condiciones avanzan de manera simultánea. Ninguna es suficiente por sí sola: juntas producen la transformación institucional que hace posible la igualdad sustantiva.

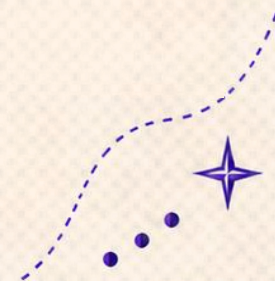
La sostenibilidad de la transversalización no depende de la voluntad de una persona ni de un período de gobierno. Depende **de condiciones que se construyen de manera deliberada en la institucionalidad**: en sus sistemas de información, en las capacidades de sus equipos, en los mecanismos que garantizan que las mujeres incidan en las decisiones que las afectan, en la cultura que organiza cómo funciona la entidad por dentro, y en la forma en que los enfoques atraviesan su quehacer misional.

Esas condiciones no se activan en secuencia. Una entidad que empieza por producir información desagregada descubre brechas que antes no veía, y eso moviliza la necesidad de capacidades para interpretarlas y actuar sobre

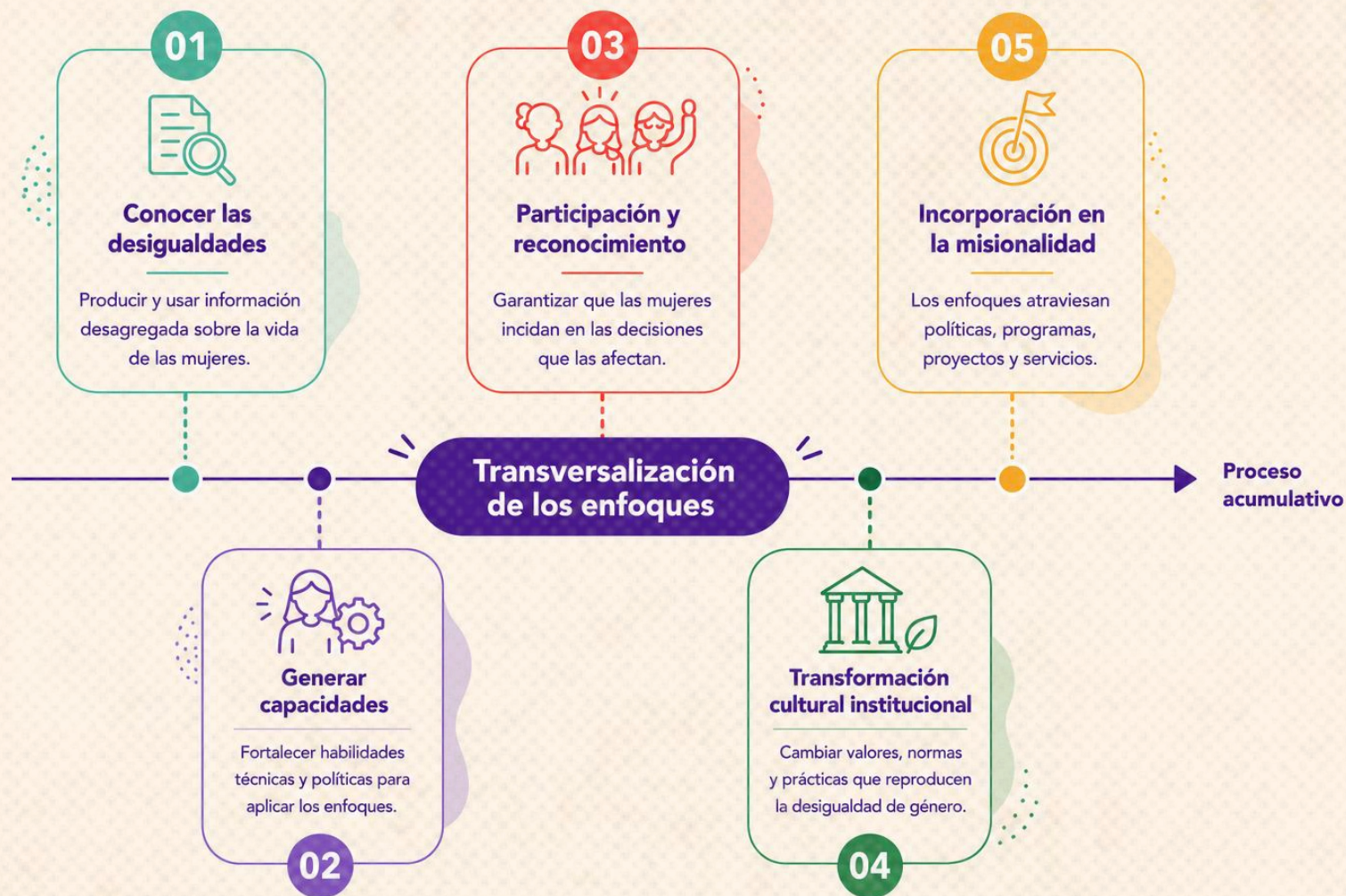
ellas. Una entidad que fortalece capacidades tiene equipos en condiciones de convocar la participación real de las mujeres. Y una entidad que transforma su cultura organizacional convierte todo eso en práctica sostenida, no en esfuerzo puntual.

La PPMYEG reconoce este **carácter interdependiente** como su primer objetivo específico, porque sin estas condiciones, la garantía de derechos se queda sin el andamiaje que la hace posible (CONPES D.C. 14 de 2020).

Construirlas es responsabilidad de cada entidad, con el acompañamiento técnico permanente de la Secretaría Distrital de la Mujer.



TRANSVERSALIZACIÓN SOSTENIBLE







LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

¿Cómo pasa la transversalización de la intención a los resultados?

A través de cinco lineamientos que orientan a cada entidad distrital en su propio camino. No son etapas consecutivas: son dimensiones que se trabajan de manera simultánea y progresiva, articuladas con los instrumentos que Bogotá ya tiene.

Cada lineamiento tiene un instrumento que lo hace operativo, acciones concretas y el acompañamiento permanente de la Secretaría Distrital de la Mujer.



1

DIAGNOSTICAR Y MEDIR

LOS AVANCES DE LA TRANSVERSALIZACIÓN A TRAVÉS DEL SELLO EN IGUALDAD

El Sello En Igualdad es el mecanismo distrital que permite medir, reconocer y acelerar la transversalización en cada entidad. Diagnosticar es una decisión política que orienta los recursos, las decisiones y la cultura organizacional hacia la igualdad real.

Para transformar la gestión pública hacia la igualdad sustantiva, quienes trabajan en las entidades necesitan saber con claridad **dónde están, qué han logrado y qué deben mejorar**. Sin ese diagnóstico, los esfuerzos se dispersan y los avances no se acumulan.

El Sello En Igualdad es el mecanismo distrital que hace posible esa medición.

Permite calcular el Índice de Igualdad de Género de cada entidad, **identificar brechas concretas en la gestión interna y en los servicios**, y construir planes de mejora articulados con los demás instrumentos del Distrito.

Diagnosticar el avance es, en sí mismo, **una apuesta política**: define hacia dónde van los recursos, qué se prioriza y cómo se rinde cuentas.





BRUJULA
para la igualdad

OBJETIVO

Promover que las entidades midan de forma sistemática y rigurosa su avance en la transversalización de los enfoques, identificando logros, desafíos y oportunidades de mejora para ajustar estrategias internas y fortalecer su aporte a la igualdad de género en Bogotá.

ACCIONES ORIENTADORAS DE IMPLEMENTACIÓN



Recolectar información para el diagnóstico.

Diligenciar de manera rigurosa las listas de comprobación del Sello En Igualdad, aportando la información requerida para el análisis de los criterios de verificación. La recolección es responsabilidad compartida entre las áreas misional, administrativa y de planeación, no solo de quien lleva el tema de género.

Medir el progreso con el Índice de Igualdad de Género. Usar los resultados calculados por la SDMujer como insumo real para orientar la gestión interna hacia el cierre de brechas. El Índice no es un reporte administrativo: es una radiografía que debe traducirse en decisiones.

Construir e implementar planes de trabajo.

Con base en los resultados del diagnóstico, formular e implementar planes de mejora que integren actividades de la ETEG y acciones afirmativas del PIOEG. Los planes deben traducirse en transformaciones institucionales y en acciones misionales dirigidas a mujeres diversas.



Fortalecer la planeación y presupuestación con enfoque de género. Destinar recursos para cerrar brechas y garantizar derechos, en articulación con el TPIEG y los instrumentos de planeación institucional.

Diseñar servicios que lleguen a las mujeres teniendo en cuenta sus condiciones reales. Garantizar que los bienes y servicios institucionales consideren el impacto diferencial en las mujeres (sus tiempos, territorios, cargas de cuidado, barreras de acceso) desde el diseño, no como ajuste posterior.

Consolidar una arquitectura institucional para los enfoques. Crear o fortalecer instancias, equipos técnicos y responsables de la transversalización. Comprometer a todas las áreas y dependencias con responsabilidades específicas, de acuerdo con sus competencias.

Medir avances y valorar la experiencia de las mujeres. Ejecutar seguimiento y evaluación institucional con enfoque diferencial, y medir la percepción y satisfacción de las mujeres diversas frente a los servicios brindados.

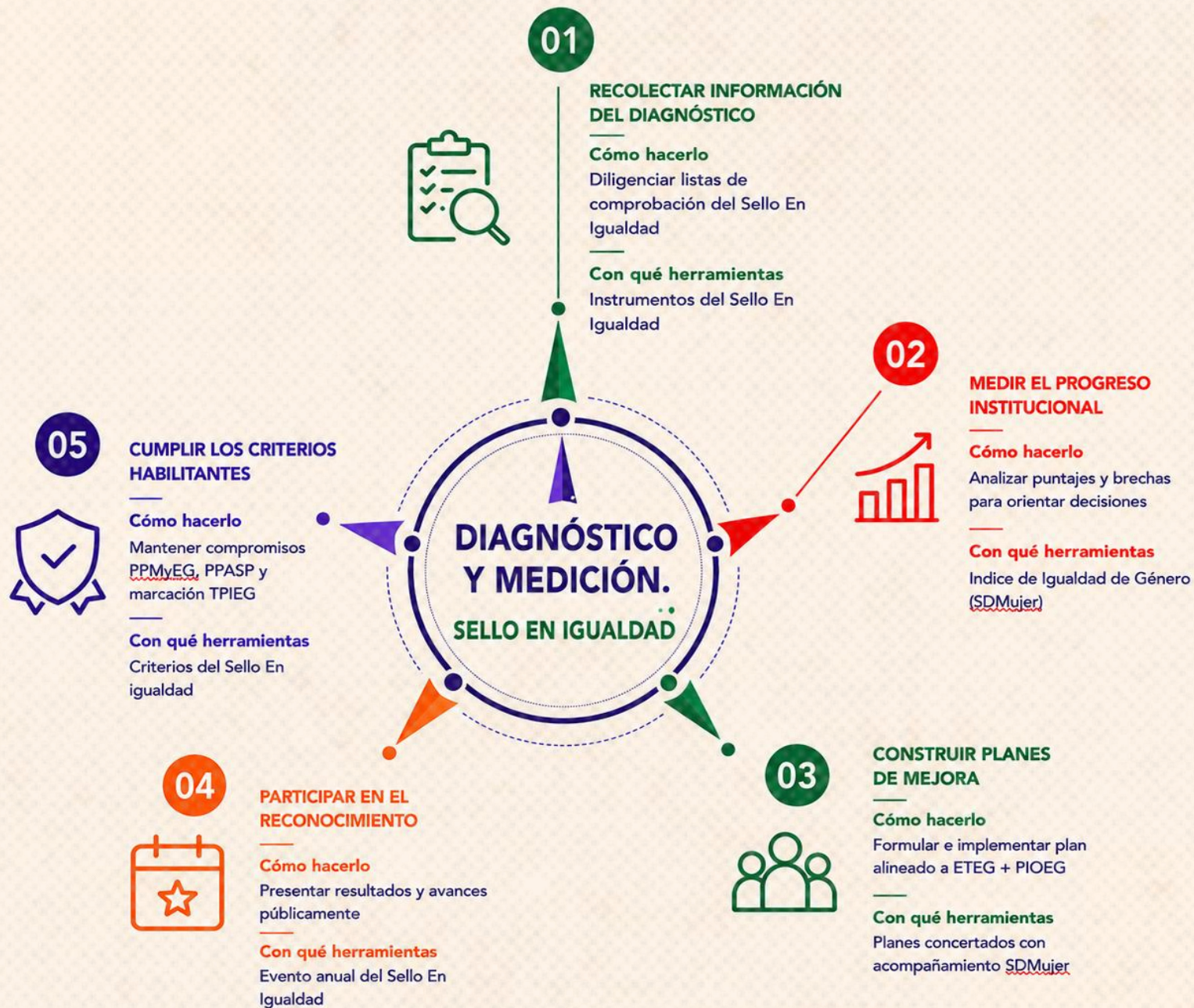


HERRAMIENTAS DE APOYO

El Anexo 1 – Autodiagnóstico institucional es el punto de partida: permite que cada entidad identifique desde dónde parte antes de implementar cualquier acción.

El Anexo 2 – Ficha de análisis diferencial e interseccional complementa el diagnóstico identificando qué grupos de mujeres en sus diferencias y diversidad están siendo alcanzados y cuáles no.







SI DIGO NO

O NO DIGO NADA

ES NO

Llama a la Línea Púrpura
01 8000 112 137

Whatsapp Púrpura
300 755 1846



2

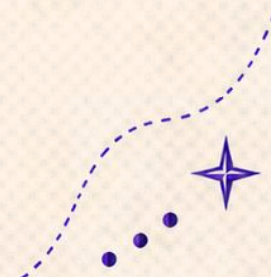
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA ETEG

La Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género (ETEG) orienta a las entidades para integrar los enfoques en su funcionamiento interno: estructura, cultura, talento humano, comunicaciones, planeación y servicios. La igualdad no se delega a una dependencia: atraviesa a todas.

Transversalizar los enfoques requiere **transformar las estructuras, capacidades y prácticas organizacionales.**

Una entidad que quiere garantizar los derechos de las mujeres en su oferta institucional necesita, primero, revisar qué ocurre adentro: cómo trata a las mujeres que trabajan en ella, con qué datos toma sus decisiones, cómo comunica, cómo presupuesta, cómo diseña sus servicios.

La Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género (ETEG) es el instrumento que orienta ese proceso. Ofrece una ruta para que la igualdad deje de ser responsabilidad exclusiva del enlace de género y se convierta en el **principio rector desde el cual trabajan todas las áreas y dependencias.**



OBJETIVO

Fortalecer las capacidades institucionales para integrar de manera efectiva los enfoques en la estructura organizacional, la gestión administrativa, la planeación, la presupuestación y los demás procesos internos, promoviendo que la igualdad de género sea un pilar de la gestión pública.



ACCIONES ORIENTADORAS DE IMPLEMENTACIÓN



Eliminar barreras en el empleo público. Ajustar procesos de acceso, permanencia y desarrollo para garantizar igualdad salarial, participación de las mujeres en cargos directivos y medidas para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

Construir entornos laborales libres de violencias. Crear, adoptar, socializar y activar protocolos de prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral. Los protocolos solo transforman cuando están operativos y son conocidos por todas las personas de la entidad.

Incorporar necesidades diferenciadas en la gestión del talento humano. Identificar las necesidades específicas de las mujeres en su diversidad e incorporarlas en los planes de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

Recolectar y usar datos desagregados. Producir y utilizar información desagregada por sexo, edad, etnia, discapacidad y territorio para tomar decisiones informadas. Sin esos datos, la gestión trabaja sobre supuestos que casi siempre reproducen desigualdades.



Fortalecer la planeación y presupuestación con enfoque de género. Destinar recursos para cerrar brechas y garantizar derechos, en articulación con el TPIEG y los instrumentos de planeación institucional.

Diseñar servicios que lleguen a las mujeres teniendo en cuenta sus condiciones reales. Garantizar que los bienes y servicios institucionales consideren el impacto diferencial en las mujeres (sus tiempos, territorios, cargas de cuidado, barreras de acceso) desde el diseño, no como ajuste posterior.

Consolidar una arquitectura institucional para los enfoques. Crear o fortalecer instancias, equipos técnicos y responsables de la transversalización. Comprometer a todas las áreas y dependencias con responsabilidades específicas, de acuerdo con sus competencias.

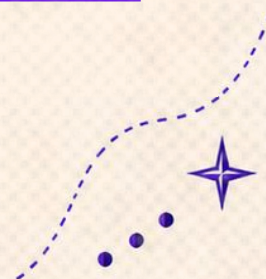
Medir avances y valorar la experiencia de las mujeres. Ejecutar seguimiento y evaluación institucional con enfoque diferencial, y medir la percepción y satisfacción de las mujeres diversas frente a los servicios brindados.



HERRAMIENTAS DE APOYO

El **Anexo 5 – Lista de chequeo para estrategias institucionales** acompaña el diseño, implementación y evaluación de cualquier estrategia interna: planes de talento humano, comunicaciones, modernización o participación.

El **Anexo 2 – Ficha de análisis diferencial e interseccional** permite identificar barreras específicas para las mujeres que trabajan en la entidad y para quienes acceden a sus servicios.







3

FORMULAR, IDENTIFICAR Y MARCAR PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO

La forma en que se asignan los recursos define quién accede a oportunidades y quién queda atrás. Bogotá cuenta con el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG): una herramienta pionera en el país para conocer cómo trabaja la Administración Distrital para cerrar brechas.

Un presupuesto que no pregunta a quién beneficia casi siempre llega con mayor facilidad a quienes ya tienen menos barreras. Por eso, formular, identificar y marcar presupuestos sensibles al género **es una decisión estratégica**, no un ejercicio técnico aislado, que fortalece la planeación, la ejecución y el seguimiento de los recursos del Distrito.

El TPIEG es el instrumento que hace posible esa tarea. Permite analizar, identificar, categorizar y marcar los recursos del Presupuesto Anual del

Distrito asignados a garantizar los derechos humanos de las mujeres y al cierre de brechas de género.

Su implementación implica mucho más que un registro: requiere integrar los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional - diferencial en **el ciclo completo de planeación y presupuestación**, desde el diagnóstico sectorial hasta la rendición de cuentas.





OBJETIVO

Formular, identificar y marcar presupuestos sensibles al género para asignar de manera equitativa los recursos institucionales, fortalecer la garantía de derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad, y promover la igualdad de oportunidades en toda la Administración Distrital.

ACCIONES ORIENTADORAS DE IMPLEMENTACIÓN

Analizar con enfoque de género para fundamentar decisiones presupuestales.

Incorporar el análisis de desigualdades de género en los diagnósticos sectoriales y los Documentos Técnicos de Soporte (DTS). El análisis debe partir de los efectos diferenciados en las mujeres, no de indicadores generales que invisibilizan las brechas.

Identificar y formular inversiones con enfoque de género.

Clasificar los proyectos de inversión según su aporte (directo o indirecto) al cierre de brechas y a la garantía de derechos. Formular actividades que ofrezcan bienes y servicios respondiendo a las necesidades diversas de las mujeres.

Implementar y fortalecer el TPIEG en todas las etapas.

Liderar la marcación presupuestal en articulación con la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Hacienda. Actualizar los documentos conceptuales y metodológicos que fortalecen la estructura y uso del TPIEG.





Fortalecer capacidades institucionales para el presupuesto con enfoque de género.

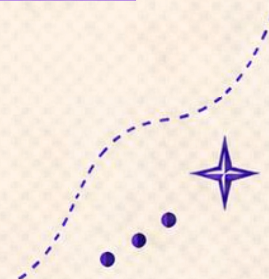
Implementar acciones de sensibilización y formación para que los equipos de planeación, finanzas y gestión misional integren el enfoque de género en sus decisiones.

Comunicar y rendir cuentas. Elaborar y difundir periódicamente informes y boletines con los resultados del TPIEG. La transparencia en el uso de recursos para la igualdad es condición para el control social y para fortalecer la confianza institucional.

HERRAMIENTAS DE APOYO

El **Anexo 7 – Guía para presupuestos sensibles al género** orienta la aplicación del TPIEG en todas las etapas del ciclo presupuestal.

El **Anexo 3 – Lista de chequeo para proyectos de inversión** permite verificar que los recursos marcados incorporaron los enfoques desde la formulación hasta la evaluación.







4

IMPLEMENTAR ACCIONES AFIRMATIVAS PARA EL CIERRE DE BRECHAS DE GÉNERO

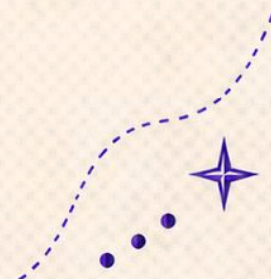
Las acciones afirmativas permiten transformar condiciones estructurales de desigualdad, garantizando que las políticas y los recursos lleguen de manera efectiva a las mujeres con mayores desventajas. En Bogotá, el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género (PIOEG) es el instrumento mediante el cual el Distrito orienta esa apuesta.

Para avanzar hacia la igualdad sustantiva, la **gestión pública necesita actuar de manera directa** sobre las desigualdades que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana.

Señalar las brechas no es suficiente: hay que intervenir sobre ellas con acciones específicas, planificadas y evaluables. Eso son las acciones afirmativas: medidas que van más allá de la oferta institucional general para transformar condiciones históricas que han dejado a determinadas mujeres fuera del acceso real a sus derechos.

Una acción afirmativa no es una actividad más ni un evento de sensibilización. Es **una intervención diseñada a partir de evidencia sobre una brecha concreta**, dirigida a las mujeres que más la padecen, con metas e indicadores que miden transformación –no solo cobertura.

El PIOEG es el instrumento que concreta esas acciones entre la SDMujer y cada entidad distrital, de acuerdo con su misionalidad y capacidades.



OBJETIVO

Avanzar en el reconocimiento, garantía, restitución y goce efectivo de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad, mediante acciones afirmativas que aseguren la igualdad de oportunidades en el Distrito Capital.



BRÚJULA
para la igualdad

FASES DE LA ACCIÓN AFIRMATIVA



Diagnosticar con enfoques de género e interseccional. Analizar datos desagregados por sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, etnia, discapacidad y territorio para identificar las afectaciones diferenciales de las problemáticas en la vida de las mujeres. Identificar brechas y barreras concretas en la garantía de los derechos priorizados.

Priorizar brechas con criterios claros. Con base en el diagnóstico, cada entidad elige las brechas que impactará considerando: los grupos de mujeres con mayor afectación, la magnitud e impacto de las brechas, la alineación con las metas institucionales en el Plan Distrital de Desarrollo, las capacidades institucionales y la viabilidad operativa, técnica y presupuestal.

Formular acciones afirmativas con precisión. Para cada acción, definir: descripción concreta, población a quien se dirige, metas cuantitativas, indicadores que midan cambio de brechas (no solo sumatorias de beneficiarias), cronograma, áreas y equipos responsables, asignación de presupuesto y alianzas estratégicas con otras entidades u organizaciones.



Implementar con enfoque diferencial e interseccional. Durante la ejecución: formar permanentemente al talento humano, mantener diálogo con las mujeres involucradas, identificar y remover barreras de participación (incluidas las cargas de cuidado no remunerado), y registrar avances, logros y dificultades de manera sistemática.

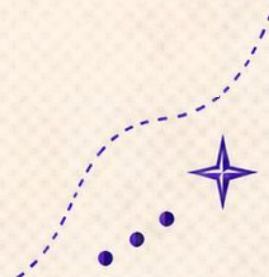
Hacer seguimiento y monitoreo. Registrar avances respecto a metas e indicadores con corte trimestral o semestral, incluyendo información cuantitativa y cualitativa desagregada. Generar alertas ante dificultades y reportar periódicamente al equipo directivo y al Comité de Género.

Evaluar impacto y documentar aprendizajes. Al finalizar, medir la reducción de la brecha priorizada, la percepción de las mujeres participantes y los aprendizajes. Registrar la experiencia en un documento técnico que preserve la memoria institucional y facilite su replicación.

HERRAMIENTAS DE APOYO

El Anexo 4 – Lista de chequeo para programas acompaña el ciclo completo de los programas con acciones afirmativas: desde el diseño hasta la evaluación de impacto.

El Anexo 2 – Ficha de análisis diferencial e interseccional es insumo obligatorio en la fase de diagnóstico y priorización de brechas.







5

DISEÑAR Y FORMULAR POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUES

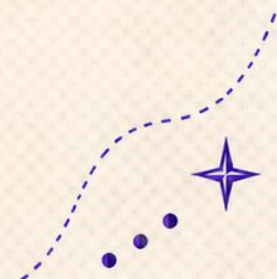
¿Cómo garantiza una política pública que las mujeres sean reconocidas como sujetas de derechos y protagonistas de la acción pública?
Incorporando los enfoques desde el primer minuto, no como ajuste al final.
Una política formulada sin ellos perpetúa las desigualdades que no nombra.

Toda política pública transforma realidades. Por eso, su formulación define quién accede y quién queda fuera, qué desigualdades se nombran y cuáles se invisibilizan, qué derechos se garantizan y cuáles se dejan en la norma sin que se vivan en la práctica.

Incorporar los enfoques de género, de derechos humanos y poblacional-diferencial desde el inicio del proceso y no como un capítulo adicional es la condición para que las decisiones

públicas respondan a las desigualdades reales que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana.

Este lineamiento sigue las fases de la **Guía de Formulación de Política Pública de la Secretaría Distrital de Planeación**, incorporando en cada una las acciones que permiten que los enfoques atraviesen el proceso completo: desde que se identifica el problema hasta que se evalúan los impactos.





BRUJULA
para la igualdad

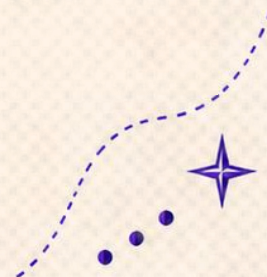
OBJETIVO

Garantizar que todas las políticas, planes, programas y proyectos de la entidad integren de manera transversal los enfoques de género, derechos humanos y poblacional-diferencial de las mujeres, desde su formulación hasta su evaluación.

ACCIONES ORIENTADORAS DE IMPLEMENTACIÓN

Fase preparatoria. Define la situación problemática, los sectores responsables, la estrategia de participación y la estimación de presupuesto. Acciones clave: conocer las instancias de coordinación relacionadas con los enfoques – Consejo Consultivo de Mujeres, Comités Operativos Locales de Mujer y Género, Consejos Locales de Mujer y Género—, contar con herramientas de planificación sensible al género y sensibilizar y capacitar a los equipos formadores desde el inicio.

Fase de diagnóstico. Desarrolla el marco conceptual y normativo articulado a los enfoques, garantiza la participación de mujeres diversas y sus organizaciones en la definición del problema, e identifica grupos de interés asegurando la participación efectiva de las mujeres en toda su diversidad.





Fase de formulación. Define objetivos, estructura y plan de acción a partir del diagnóstico. Acciones clave: incorporar los marcos normativos y conceptuales de género en todos los documentos, identificar y mitigar barreras de acceso, garantizar la participación incidente de mujeres diversas, y aplicar el principio de acción sin daño.

Fase de implementación. Una vez adoptada la política y su plan de acción, inicia la ejecución. Acciones clave: fortalecer capacidades institucionales mediante formación y asistencia técnica, establecer mecanismos de seguimiento con perspectiva de género, y realizar ajustes que garanticen la pertinencia.

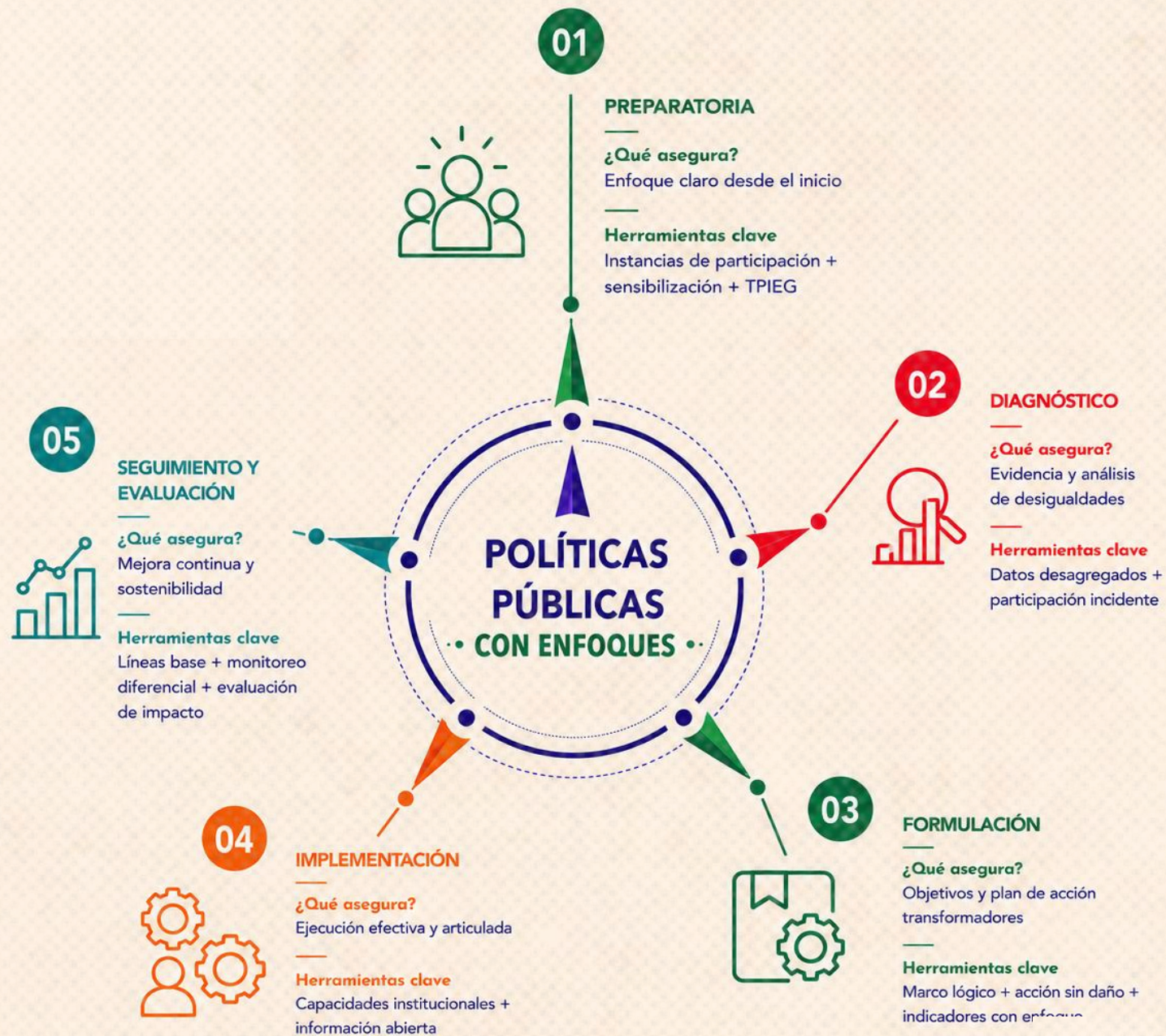
Seguimiento y evaluación. Permiten medir resultados e impactos e identificar mejoras. Acciones clave: consolidar líneas base con información desagregada, hacer seguimiento por características diferenciales, evaluar resultados e impactos reales en las mujeres y ajustar la política con base en los hallazgos.

HERRAMIENTAS DE APOYO

El Anexo 6 – Lista de chequeo para el ciclo de políticas públicas distritales acompaña todas las fases, desde la preparatoria hasta la evaluación.

El Anexo 3 – Lista de chequeo para proyectos de inversión es el instrumento específico para los proyectos que se formulen en el marco de la política.









GLOSARIO

Para fortalecer la claridad conceptual en la transversalización, este glosario reúne definiciones clave relacionadas con los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial, y su articulación con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG).



Acciones afirmativas

Son un conjunto de políticas o medidas que se toman para favorecer a personas o grupos que históricamente han sido discriminados, en razón a su situación económica, social o cultural, y han vivido en condiciones de vulnerabilidad y exclusión, con el objetivo de reducir las desigualdades que enfrenta. Buscan garantizar la igualdad de derechos humanos de todas las personas, acelerando el progreso de quienes han quedado rezagados en la garantía de sus derechos, y en su desarrollo. También se conocen como medidas de discriminación inversa o discriminación positiva.

En términos de género, están dirigidas a aquellas mujeres que enfrentan mayores condiciones de desigualdad y exclusión de tipo social, económico o cultural, (mujeres indígenas, afrocolombianas, campesinas, habitantes de calle, mujeres, transgénero, entre otras).

PPMyEG: Constituyen acciones específicas, planificadas, concertadas y ejecutadas para contribuir al cierre de brechas de género, con el fin de garantizar los derechos humanos de las mujeres.

Autonomías de las mujeres

Capacidad de las mujeres para tomar decisiones sobre sus vidas sin depender de terceros. (ONU Mujeres, 2021). Se clasifica en tres dimensiones:

- Autonomía física: Derecho a decidir sobre su cuerpo y sexualidad sin violencia ni coerción.
- Autonomía económica: Acceso a recursos y oportunidades laborales en condiciones de igualdad.
- Autonomía en la toma de decisiones: Participación plena en la vida política, social y comunitaria.

PPMyEG: Las tres autonomías de las mujeres (autonomía física, autonomía económica y autonomía en la toma de decisiones) son el centro de esta política pública, ya que permiten a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos humanos.

Barreras de género

Obstáculos formales o informales que impiden a las mujeres y personas con identidades de género diversas ejercer plenamente sus derechos (OIT, 2019).

PPMyEG: Destaca la necesidad de eliminar barreras de género para lograr la autonomía económica, física y política de las mujeres.

Brechas de género

Diferencias en condiciones, oportunidades y acceso a derechos entre hombres y mujeres, producto de desigualdades históricas (CEPAL, 2021).

PPMyEG: Señala que la reducción de brechas de género es un indicador clave para medir avances en equidad e igualdad en políticas públicas.

Datos desagregados

Información estadística clasificada por sexo, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, territorialidad y otras variables diferenciales. Permiten visibilizar desigualdades que los promedios generales invisibilizan y son condición para tomar decisiones con enfoque de género.

Equidad de género

Principio de justicia que implica una distribución de recursos y poder que garantice los derechos de todas las personas, considerando sus diferencias y desigualdades. No significa dar lo mismo a todas las personas, sino generar condiciones para que puedan acceder a las mismas oportunidades (Cepal, 2020).

PPMyEG: Destaca que la equidad de género es un principio rector para la transformación social, impulsando medidas específicas para eliminar desigualdades históricas.

Enfoque de género

Herramienta de análisis que permite visibilizar las desigualdades entre hombres, mujeres y personas con identidad de género diversas, identificando barreras y proponiendo soluciones para eliminarlas. (ONU mujeres, 2021)

PPMyEG: Reconoce el enfoque de género como un pilar fundamental para la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas, asegurando la garantía efectiva de derechos.

Enfoque de derechos humanos de las mujeres

Perspectiva que reconoce que todas las personas son titulares de derechos, pero que las mujeres enfrentan barreras estructurales que les impiden ejercerlos en igualdad de condiciones (ONU Mujeres, 2021).

PPMyEG: Establece que las políticas públicas deben diseñarse desde el enfoque de derechos humanos, garantizando la eliminación de las brechas de género.

Enfoque poblacional-diferencial

Reconoce que las desigualdades afectan de manera distinta a cada grupo poblacional, dependiendo de su edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, condición socioeconómica o situación de desplazamiento. (CIDH, 2019).

PPMyEG: Incorpora el enfoque poblacional-diferencial para diseñar políticas ajustadas a las realidades y necesidades específicas de las mujeres en su diversidad.

Estrategia de Transversalización para la Equidad de Género - ETEG

Instrumento de la Secretaría Distrital de la Mujer que orienta a las entidades distritales para integrar los enfoques en su estructura organizacional, gestión administrativa, planeación, presupuestación y demás procesos internos.

Igualdad de género

Situación en la que mujeres, hombres y personas diversas pueden ejercer sus derechos y acceder a las mismas oportunidades, sin importar su identidad de género. No se trata solo de igualdad legal, sino de resultados y condiciones reales. (ONU Mujeres, 2021)

PPMyEG: Establece la igualdad de género como un objetivo prioritario que requiere cerrar brechas, transformar relaciones de poder y garantizar el goce efectivo de derechos.

Igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva va más allá del reconocimiento legal o formal de los derechos: implica que esos derechos se hagan realidad en la vida cotidiana de las mujeres.

PPMyEG: Se orienta a modificar las condiciones estructurales que reproducen las desigualdades de género, garantizando a las mujeres la posibilidad de ejercer sus derechos en condiciones de equidad”.

Interseccionalidad

Herramienta clave para entender cómo se cruzan y potencian distintas formas de discriminación. Reconoce que no todas las mujeres viven las desigualdades de la misma manera: una mujer puede ser discriminada por su género, pero también por su etnia, su edad, su orientación sexual, su situación de discapacidad, entre otras.

PPMyEG: Reconoce que este enfoque permite identificar y transformar las múltiples

desigualdades que se cruzan en la vida de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

Observatorio de Mujeres y Equidad de Género - OMEG

Instancia de la Secretaría Distrital de la Mujer que produce y difunde información sobre la situación de las mujeres en Bogotá. Sus datos son insumo fundamental para la toma de decisiones con enfoque de género en toda la Administración Distrital.

Plan de Igualdad de Oportunidades - PIOEG

Instrumento de planeación que permite orientar las acciones del Distrito Capital para que la gestión institucional atienda los intereses, demandas y necesidades de las mujeres a través de acciones afirmativas que aporten al cierre de brechas de género. Es uno de los productos de la PPMYEG y las acciones afirmativas que lo constituyen son concertadas con entidades distritales para su implementación, de acuerdo con sus competencias, a través de los planes de trabajo del mecanismo Sello en Igualdad.

Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - PPMYEG

Instrumento de planeación y gestión del Distrito Capital, adoptado mediante el CONPES D.C. No. 14 de 2020, que orienta a la Administración Distrital en el reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos humanos de las mujeres, en toda sus diferencias y diversidad, en los ámbitos público y privado. Su objetivo es transformar de manera progresiva y sostenible las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación de género en Bogotá.

Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas - PPASP

Instrumento de planeación y gestión del Distrito Capital, adoptado mediante el CONPES D.C. No. 11 de 2019, que orienta a la Administración Distrital en el reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos humanos de las personas que ejercen actividades sexuales pagadas, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado. Su objetivo es transformar de manera progresiva y sostenible las condiciones de discriminación, exclusión y vulneración de derechos que enfrentan estas personas en Bogotá D.C.

Sello Distrital de Igualdad de Género - En Igualdad

Mecanismo técnico que permite reconocer, medir e incentivar el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional en el Distrito Capital en pro de la igualdad de género y la garantía de los derechos humanos de las mujeres y su autonomía, así como promover el compromiso del sector privado y mixto con el cierre de brechas de género. Este mecanismo es liderado por la Secretaría Distrital de la Mujer, convocando a la acción intersectorial.

Transversalización

Proceso político y técnico que busca integrar el enfoque de género en todas las etapas de las políticas públicas: planeación, ejecución, presupuesto, evaluación y seguimiento. Asegura que la igualdad no sea un tema aislado, sino un eje que atraviesa todas las decisiones institucionales. (CEPAL, 2021)

PPMyEG: Define la transversalización como una estrategia estructural para garantizar que todas las instituciones públicas y privadas trabajen con enfoque de género, respondiendo a desigualdades y promoviendo la equidad de manera sostenida.

Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género - TPIEG

Herramienta metodológica pionera en el país que permite analizar, identificar, categorizar y marcar los recursos del Presupuesto Anual del Distrito asignados a garantizar los derechos humanos de las mujeres y al cierre de brechas de género (SDMujer, 2021).

Violencia basada en género

Toda acción o conducta que causa daño o sufrimiento a una persona por razones de género. Afecta de forma desproporcionada a mujeres y se sostiene en relaciones de poder desiguales. Puede ser física, sexual, psicológica, económica o simbólica. (Ley 1257 de 2008)

PPMyEG: La considera una expresión estructural de la desigualdad y prioriza su erradicación mediante políticas públicas integrales que incluyan prevención, atención, sanción y transformación cultural.



REFERENCIAS

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2023). Decreto 581 de 2023, por medio del cual se establece e implementa el mecanismo "En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género". Bogotá D.C.

Concejo de Bogotá D.C. (2024). Acuerdo 927 de 2024, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027: Bogotá Camina Segura. Registro Distrital No. 8036.

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital. (2020). CONPES D.C. 14. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

DANE. (2024). Pobreza monetaria y multidimensional en Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Bogotá D.C.

DANE y SDP. (2025). Proyecciones de población del Distrito Capital con base en el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018. Bogotá D.C.

OMEG-SDMujer. (2022). Informe de resultados Línea Base de Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, Secretaría Distrital de la Mujer. Bogotá D.C.

OMEG-SDMujer. (2025a). Cómo participan las mujeres en la Administración Distrital. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, Secretaría Distrital de la Mujer. Bogotá D.C.

OMEG-SDMujer. (2025b). Diagnósticos locales 2025: Bogotá global. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, Secretaría Distrital de la Mujer. Bogotá D.C.

OMEG-SDMujer. (2025c). Salud mental de las mujeres en Bogotá: Diagnóstico de factores de riesgo y protectores. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, Secretaría Distrital de la Mujer. Bogotá D.C.

OMEG-SDMujer. (2025d). Vidas que importan, datos que cuentan: comprensión del feminicidio en Bogotá. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, Secretaría Distrital de la Mujer. Bogotá D.C.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2021). Documento Técnico de Categorías y Subcategorías del Trazador Presupuestal y Equidad de Género (TPIEG). Bogotá D.C.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2021). Guía de uso del Trazador Presupuestal y Equidad de Género (TPIEG). Bogotá D.C.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2024). Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género del Distrito Capital. Bogotá D.C.

Secretaría Distrital de Planeación. (2024). Guía para el seguimiento de las políticas públicas distritales. Bogotá D.C.

Secretaría Distrital de Planeación. (2025). Circular 000006 de 2025: Compilación y actualización de lineamientos para Trazadores Presupuestales Distritales (TPIEG). Bogotá D.C.





HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

Este documento contiene siete herramientas diseñadas para acompañar los Lineamientos. Son de uso complementario y no reemplazan los lineamientos ni los instrumentos distritales ya existentes.

Pueden usarse de forma independiente o combinada, según la necesidad de cada entidad.



ANEXO 1.

AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Permite que **cada entidad identifique su punto de partida** en la transversalización. Es el primer paso antes de implementar cualquier lineamiento o acción. Se usa al inicio de cada vigencia, cuando la entidad inicia su proceso por primera vez, o como insumo para el Sello En Igualdad.

La diligencian conjuntamente el **equipo directivo y el equipo técnico** de género o del enlace del Sello En Igualdad, con participación de al menos un representante de cada área misional y de gestión.

AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL



HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO

Dimensión 1. Liderazgo y voluntad institucional

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Compromiso directivo					
¿La alta dirección ha expresado públicamente su compromiso con la igualdad de género?	☐	☐	☐		
¿Existe una persona o equipo designado formalmente para liderar la transversalización de los enfoques en la entidad?	☐	☐	☐		
¿La igualdad de género figura como prioridad en el plan estratégico o plan de acción de la entidad?	☐	☐	☐		
¿Se han destinado recursos humanos y presupuestales específicos para acciones de igualdad de género en la vigencia?	☐	☐	☐		
¿La dirección participa activamente en espacios de coordinación con la Secretaría Distrital de la Mujer?	☐	☐	☐		

Dimensión 2 · Talento humano y cultura organizacional

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
-------------------	----	----	------------	-------------	---------------

Capacidades internas					
¿El personal de la entidad ha recibido formación en enfoque de género, derechos humanos de las mujeres o enfoque diferencial en los últimos dos años?	☐	☐	☐		
¿Existen protocolos de prevención y atención del acoso laboral y acoso sexual laboral vigentes y conocidos por el personal?	☐	☐	☐		
¿Los planes de bienestar y salud en el trabajo incorporan necesidades diferenciadas por género?	☐	☐	☐		
¿Las políticas de empleo y contratación contemplan medidas para la igualdad salarial y el acceso de mujeres a cargos directivos?	☐	☐	☐		
¿Las comunicaciones internas usan lenguaje inclusivo y no sexista?	☐	☐	☐		
¿Se realizan mediciones periódicas del clima laboral con desagregación por sexo e identidad de género?	☐	☐	☐		

Dimensión 3 · Planeación y presupuesto

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Incorporación en la gestión					
¿El plan de acción institucional incluye metas específicas para el cierre de brechas de género?	☐	☐	☐		
¿La entidad utiliza el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG) para marcar recursos?	☐	☐	☐		
¿Los proyectos de inversión incorporan diagnósticos con datos desagregados por sexo, edad, etnia y otras variables diferenciales?	☐	☐	☐		
¿La entidad reporta acciones al Sello En Igualdad y al PIOEG?	☐	☐	☐		

¿Existen indicadores de resultado con enfoque de género en los proyectos o programas de la entidad?	☐	☐	☐		
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--	--

Dimensión 4 · Oferta misional y atención a la ciudadanía

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Servicios y productos con enfoque de género					
¿Los servicios de la entidad han sido analizados para identificar barreras de acceso diferencial para mujeres (por etnia, discapacidad, edad, territorialidad, etc.)?	☐	☐	☐		
¿Las estrategias de comunicación externa incluyen mensajes que promuevan la igualdad de género y eliminen estereotipos sexistas?	☐	☐	☐		
¿Se recogen datos desagregados por sexo, identidad de género y otras variables sobre las personas que acceden a los servicios?	☐	☐	☐		
¿Los trámites y servicios contemplan ajustes razonables para mujeres con discapacidad u otras condiciones de vulnerabilidad?	☐	☐	☐		
¿Existe participación incidente de mujeres diversas en el diseño, seguimiento o evaluación de los servicios?	☐	☐	☐		

Dimensión 5 · Seguimiento, evaluación y rendición de cuentas

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Medición e información					
¿La entidad produce informes de gestión con datos desagregados por sexo, edad, etnia y otras variables diferenciales?	☐	☐	☐		

¿Se realiza seguimiento periódico al avance del plan de trabajo de igualdad de género?	☐	☐	☐		
¿La rendición de cuentas incluye resultados específicos sobre la garantía de derechos de las mujeres?	☐	☐	☐		
¿Se articulan los reportes de la entidad con el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de la SDMujer?	☐	☐	☐		
¿Los mecanismos de quejas y peticiones permiten identificar situaciones de discriminación por razones de género?	☐	☐	☐		

Resultado del diagnóstico

Nivel	Descripción	Acción recomendada
Inicial	Mayoría de respuestas en No o En proceso en las 5 dimensiones	Priorizar fortalecimiento de capacidades y designación de responsables. Solicitar acompañamiento a la SDMujer.
En desarrollo	Avances en 2 o 3 dimensiones; brechas en planeación, presupuesto o misionalidad	Fortalecer las dimensiones con menor avance. Articular con el TPIEG y el PIOEG.
Avanzado	Respuestas afirmativas en la mayoría de los criterios de todas las dimensiones	Consolidar lo logrado, profundizar en interseccionalidad y fortalecer la rendición de cuentas con enfoque de género.

Nota: Los resultados de este diagnóstico deben alimentar el Índice de Igualdad de Género calculado por la Secretaría Distrital de la Mujer y los planes de trabajo concertados en el marco del Sello En Igualdad.

ANEXO 2.

ANÁLISIS DE BARRERAS

Permite identificar **quiénes son las mujeres a las que llega una acción pública**, cómo las afectan las desigualdades de forma específica y qué barreras diferenciales deben eliminarse. Es transversal a todos los escenarios: proyectos, programas, estrategias y políticas.

Debe completarse con información del OMEG-SDMujer, datos del DANE, caracterizaciones locales y diagnósticos sectoriales disponibles.

FICHA DE ANÁLISIS DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL

Paso 1. Identificación de la población de mujeres

Variable diferencial	¿Presente en población objetivo?	¿Impacto específico en esta acción?	Descripción del impacto o la barrera
Edad / curso de vida (niñas, adolescentes, jóvenes, adultas, mayores)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
Pertenencia étnico-racial (mujeres negras, afrocolombianas, indígenas, raizales, palenqueras, Rom)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
Orientación sexual e identidad de género (mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero, no binarias)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
Condición de discapacidad (física, sensorial, cognitiva, psicosocial, múltiple)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
Situación socioeconómica (pobreza, informalidad laboral, jefatura femenina del hogar)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
Ubicación geográfica (zona rural, periférica, localidades con mayor índice de vulnerabilidad)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
Situación migratoria o de desplazamiento forzado	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	

Mujeres en habitabilidad en calle o en riesgo	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
Mujeres en actividades sexuales pagadas (ASP)	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
Mujeres víctimas de violencia basada en género o del conflicto armado	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	
Mujeres campesinas o rurales	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	

Paso 2. Análisis interseccional

¿Existen grupos de mujeres en los que se combinan dos o más de los factores identificados? ¿Cuáles?

¿Esa combinación genera barreras adicionales para acceder a los servicios o derechos que aborda esta acción pública?

¿La acción pública diseñada da respuesta diferenciada a esos grupos o los trata de forma homogénea?

¿Qué ajustes requiere la acción para responder a las mujeres en situación de mayor exclusión o vulnerabilidad acumulada?

Paso 3. Barreras de acceso

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Identifique cuáles de las siguientes barreras están presentes para las mujeres de la población objetivo					
Barrera física: falta de infraestructura accesible, problemas de movilidad o distancia geográfica.	☐	☐	☐		
Barrera económica: costos directos o indirectos que impiden el acceso (transporte, tiempo, pérdida de ingresos).	☐	☐	☐		
Barrera cultural: estigmas, estereotipos o prácticas culturales que disuaden a las mujeres de acceder.	☐	☐	☐		

Barrera informativa: falta de información en lenguajes accesibles, adecuados culturalmente o en lenguas propias.	☐	☐	☐		
Barrera institucional: trámites complejos, tiempos de atención incompatibles con cargas de cuidado, personal sin formación en género.	☐	☐	☐		
Barrera de seguridad: riesgo de violencia, control coercitivo o inseguridad en el entorno que impide el acceso.	☐	☐	☐		
Barrera digital: falta de acceso o habilidades tecnológicas para acceder a servicios virtuales.	☐	☐	☐		
Barrera normativa: requisitos que excluyen a mujeres por su situación migratoria, identidad de género u otras condiciones.	☐	☐	☐		

Paso 4. Conclusiones y recomendaciones

Aspecto	Hallazgo / Descripción
Grupos de mujeres con mayor afectación diferencial identificados	
Intersecciones de mayor riesgo o exclusión identificadas	
Barreras prioritarias que eliminar	
Ajustes recomendados para la acción pública	
Instrumentos distritales que deben articularse (TPIEG, PIOEG, Sello, Observatorio)	

ANEXO 3.

PROYECTOS DE INVERSIÓN

Acompaña el ciclo completo de los proyectos de inversión: desde la formulación hasta la evaluación. Está diseñada para que los equipos técnicos y directivos incorporen los enfoques en cada etapa. Complementa la MGA y debe articularse con las categorías del TPIEG y los criterios del Sello En Igualdad.

LISTA DE CHEQUEO

Fase 1. Diagnóstico, diseño e identificación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Análisis de población y necesidades diferenciadas					
¿Se identificaron las necesidades, intereses y prioridades diferenciadas de mujeres y hombres en los ámbitos que aborda el proyecto?	☐	☐	☐		
¿Se aplicó la Ficha de Análisis Diferencial e Interseccional (Anexo 2) para identificar los grupos de mujeres con mayor afectación?	☐	☐	☐		
¿Se recogieron datos desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad, ubicación geográfica y otras variables diferenciales para el diagnóstico?	☐	☐	☐		
¿Se identificaron las barreras de acceso que enfrentan las mujeres en sus diferencias y diversidad para beneficiarse del proyecto?	☐	☐	☐		
¿Se consultó a mujeres de la población objetivo en la elaboración del diagnóstico?	☐	☐	☐		
Objetivos, indicadores y estrategias					
¿Los objetivos del proyecto reflejan explícitamente el cierre de brechas de género o la garantía de derechos de las mujeres?	☐	☐	☐		

¿Se incorporó el enfoque de género y el enfoque diferencial en los documentos de soporte y justificación del proyecto?	☐	☐	☐		
¿Están las mujeres, o grupos específicos de mujeres, identificadas explícitamente entre la población beneficiaria?	☐	☐	☐		
¿Se definieron indicadores desagregados por sexo y otras variables diferenciales para medir el impacto del proyecto en la vida de las mujeres?	☐	☐	☐		
¿El proyecto promueve prácticas que transforman estereotipos y roles de género que impactan de manera diferencial a mujeres y hombres?	☐	☐	☐		
Presupuesto con enfoque de género					
¿Se presupuestaron adecuadamente las estrategias para favorecer la participación de mujeres diversas?	☐	☐	☐		
¿Está identificado qué porcentaje del presupuesto total beneficia directamente a mujeres?	☐	☐	☐		
¿El proyecto está marcado en el TPIEG en la(s) categoría(s) correspondiente(s)?	☐	☐	☐		
¿Se presupuestaron acciones de sensibilización y formación en género para los equipos ejecutores?	☐	☐	☐		

Fase 2. Ejecución

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Implementación con enfoques					
¿El equipo executor conoce y aplica los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial?	☐	☐	☐		

¿Se eliminaron las barreras de acceso identificadas en el diagnóstico?	☐	☐	☐		
¿Los materiales, comunicaciones y metodologías del proyecto usan lenguaje inclusivo y no reproducen estereotipos de género?	☐	☐	☐		
¿Se están considerando las cargas de cuidado de las mujeres participantes en la logística y tiempos del proyecto?	☐	☐	☐		
¿Se están recogiendo datos desagregados durante la ejecución para el seguimiento con enfoque de género?	☐	☐	☐		
¿Existe un mecanismo accesible para que las mujeres beneficiarias reporten situaciones de discriminación, acoso o violencia?	☐	☐	☐		
Participación de las mujeres					
¿Se está garantizando la participación incidente de mujeres diversas en las decisiones del proyecto durante su ejecución?	☐	☐	☐		
¿Se está haciendo seguimiento específico a la participación de los grupos de mujeres con mayor afectación diferencial?	☐	☐	☐		

Fase 3. Seguimiento

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Monitoreo con enfoque de género					
¿Los reportes de avance incluyen datos desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad y otras variables diferenciales?	☐	☐	☐		
¿Se está midiendo el avance en los indicadores de género definidos en la formulación?	☐	☐	☐		

¿Se hace seguimiento específico al gasto marcado en el TPIEG para este proyecto?	☐	☐	☐		
¿Se articulan los reportes de seguimiento con el Sello En Igualdad y el PIOEG?	☐	☐	☐		
¿Se están recogiendo voces y percepciones de las mujeres beneficiarias sobre los resultados del proyecto?	☐	☐	☐		

Fase 4. Evaluación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Evaluación de impacto con enfoque de género					
¿La evaluación analiza los resultados del proyecto de forma diferenciada para mujeres y hombres, y entre diferentes grupos de mujeres?	☐	☐	☐		
¿Se mide el impacto del proyecto en la reducción de brechas de género identificadas en el diagnóstico?	☐	☐	☐		
¿Se evalúa si el proyecto contribuyó al cierre de desigualdades para los grupos de mujeres con mayor afectación diferencial?	☐	☐	☐		
¿Se identifican efectos no previstos (positivos o negativos) del proyecto en la vida de las mujeres?	☐	☐	☐		
¿Los hallazgos de la evaluación alimentan la toma de decisiones para futuras formulaciones o ajustes?	☐	☐	☐		
¿Se garantizó la participación de mujeres diversas en el proceso evaluativo?	☐	☐	☐		

ANEXO 4.

PROGRAMAS **INSTITUCIONALES**

Herramienta de verificación para el ciclo completo de los programas: desde su diseño hasta su evaluación. Facilita el reporte al PIOEG, el Sello En Igualdad y el TPIEG, y asegura resultados equitativos para mujeres diversas en toda la cadena de valor del programa.

PROGRAMAS INSTITUCIONALES



LISTA DE CHEQUEO

Fase 1. Diseño del programa

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Marco estratégico y diagnóstico					
¿El programa parte de un diagnóstico que incorpora datos desagregados por sexo y otras variables diferenciales?	☐	☐	☐		
¿Se aplicó la Ficha de Análisis Diferencial e Interseccional (Anexo 2) para caracterizar a las mujeres de la población objetivo?	☐	☐	☐		
¿El objetivo general del programa incluye explícitamente el cierre de brechas de género o la garantía de derechos de las mujeres?	☐	☐	☐		
¿El programa articula su diseño con la PPMYEG y sus ocho derechos priorizados?	☐	☐	☐		
Coherencia interna y articulación					
¿Los proyectos que componen el programa tienen incorporado el enfoque de género en su formulación individual?	☐	☐	☐		
¿Existe coherencia entre los objetivos del programa y las acciones afirmativas del PIOEG vigente?	☐	☐	☐		

¿El programa contempla acciones específicas para los grupos de mujeres con mayor afectación diferencial?	☐	☐	☐		
¿Se definieron indicadores de resultado desagregados por sexo y otras variables diferenciales para el programa en su conjunto?	☐	☐	☐		
Recursos y presupuesto					
¿El programa tiene recursos marcados en el TPIEG en las categorías correspondientes?	☐	☐	☐		
¿Se destinaron recursos específicos para acciones afirmativas dirigidas a grupos de mujeres con mayor afectación?	☐	☐	☐		
¿El programa incluye presupuesto para formación en género de los equipos ejecutores?	☐	☐	☐		

Fase 2. Implementación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Ejecución con enfoques					
¿Los equipos que ejecutan el programa han recibido formación en los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial?	☐	☐	☐		
¿Las estrategias de comunicación del programa evitan estereotipos de género y usan lenguaje inclusivo?	☐	☐	☐		
¿Se eliminaron las barreras de acceso diferencial identificadas en el diagnóstico para cada grupo de mujeres?	☐	☐	☐		
¿Las acciones del programa contemplan la corresponsabilidad en el cuidado (horarios, lugares, apoyo con personas dependientes a cargo)?	☐	☐	☐		
¿Se cuenta con mecanismos accesibles para que las mujeres reporten situaciones de violencia, discriminación o acoso en el marco del programa?	☐	☐	☐		

Participación incidente de las mujeres					
¿Las mujeres en sus diferencias y diversidad participan en la toma de decisiones del programa durante su implementación?	☐	☐	☐		
¿Se articulan los espacios de participación del programa con instancias como el Consejo Consultivo de Mujeres o los Comités Operativos Locales de Mujer y Género?	☐	☐	☐		
¿Se está dando respuesta diferenciada a los grupos de mujeres más excluidas o en mayor situación de vulnerabilidad?	☐	☐	☐		

Fase 3. Seguimiento

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Monitoreo y reporte					
¿Los informes de avance incluyen datos desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad y otras variables diferenciales?	☐	☐	☐		
¿Se hace seguimiento al logro de los indicadores de género definidos para el programa?	☐	☐	☐		
¿Se monitorea específicamente el avance de los grupos de mujeres con mayor afectación diferencial?	☐	☐	☐		
¿Se hace seguimiento a la ejecución del gasto marcado en el TPIEG?	☐	☐	☐		
¿Los reportes del programa se articulan con el Sello En Igualdad, el PIOEG y la SDMujer?	☐	☐	☐		

Fase 4. Evaluación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Evaluación de resultados e impacto					
¿La evaluación del programa analiza resultados diferenciados para mujeres y hombres, y entre grupos de mujeres?	☐	☐	☐		
¿Se mide el aporte del programa al cierre de brechas de género y a la garantía de los derechos humanos de las mujeres priorizados en la PPMYEG?	☐	☐	☐		
¿Se evalúan los efectos del programa en la autonomía física, económica y de toma de decisiones de las mujeres participantes?	☐	☐	☐		
¿La evaluación recoge las voces y perspectivas de mujeres diversas, incluidas las más excluidas?	☐	☐	☐		
¿Los hallazgos de la evaluación se incorporan en la reformulación o continuidad del programa?	☐	☐	☐		
¿Los resultados se comunican públicamente y se articulan con los mecanismos de rendición de cuentas y el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género?	☐	☐	☐		

ESTRATEGIAS

INSTITUCIONALES

Permite incorporar los enfoques en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de cualquier estrategia institucional: planes de comunicación, estrategias de talento humano, planes de modernización, estrategias de participación ciudadana, entre otras.

Útil tanto para estrategias nuevas como para revisar y ajustar estrategias existentes. No implica responder todas las preguntas: los equipos priorizan las más relevantes según el tipo de estrategia y el contexto institucional.

ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES



LISTA DE CHEQUEO

Fase 1. Análisis del contexto y la población

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Contexto, impactos y barreras diferenciales					
¿A quiénes afecta esta estrategia? ¿Afecta de igual manera a mujeres y hombres, o tiene impactos diferenciados?	☐	☐	☐		
¿Existen datos sobre la situación de las mujeres en el ámbito que aborda la estrategia? ¿Están desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad u otras variables diferenciales?	☐	☐	☐		
¿Existen grupos de mujeres que enfrentan condiciones de mayor exclusión, discriminación o vulnerabilidad en relación con el objeto de la estrategia?	☐	☐	☐		
¿Cuáles son las barreras específicas que enfrentan las mujeres para beneficiarse de esta estrategia o para participar en ella?	☐	☐	☐		
¿Esta estrategia podría reproducir o profundizar desigualdades de género si no incorpora los enfoques? ¿De qué manera?	☐	☐	☐		

Fase 2. Diseño y formulación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Objetivos, acciones, indicadores y participación					
¿El objetivo de la estrategia incluye explícita o implícitamente el cierre de brechas de género o la garantía de derechos de las mujeres?	☐	☐	☐		
¿Las acciones contemplan respuestas diferenciadas para los grupos de mujeres identificados en el análisis de contexto?	☐	☐	☐		
¿Se identificaron acciones afirmativas específicas para los grupos de mujeres con mayor afectación o exclusión?	☐	☐	☐		
¿Las metas e indicadores permiten medir resultados diferenciados para mujeres y hombres, y entre grupos de mujeres?	☐	☐	☐		
¿Se garantiza la participación incidente de mujeres en sus diferencias y diversidad en el diseño de la estrategia?	☐	☐	☐		
¿El lenguaje, los materiales y las metodologías son inclusivos y no reproducen estereotipos de género?	☐	☐	☐		
¿La estrategia contempla la eliminación de barreras de acceso diferencial (físicas, económicas, culturales, digitales, de cuidado, de seguridad)?	☐	☐	☐		

Fase 3. Implementación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Ejecución con enfoques y acceso efectivo					
¿Los equipos responsables tienen formación en los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial?	☐	☐	☐		

¿Se está garantizando que las mujeres, en sus diferencias y diversidad, accedan a los beneficios o participen en condiciones de igualdad?	☐	☐	☐		
¿Existen mecanismos accesibles para que las mujeres reporten situaciones de discriminación, violencia o acoso en el marco de la estrategia?	☐	☐	☐		
¿Las decisiones durante la implementación consideran sus posibles impactos diferenciados en mujeres y hombres?	☐	☐	☐		

Fase 4. Seguimiento

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Monitoreo con enfoque de género					
¿Los reportes de avance incluyen datos desagregados por sexo y otras variables diferenciales?	☐	☐	☐		
¿Se están midiendo los indicadores de género definidos en la formulación?	☐	☐	☐		
¿Se está monitoreando específicamente el avance para los grupos de mujeres con mayor afectación o exclusión?	☐	☐	☐		
¿Los reportes se articulan con los instrumentos distritales: Sello En Igualdad, TPIEG, PIOEG y Observatorio de Mujeres y Equidad de Género?	☐	☐	☐		

Fase 5. Evaluación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Resultados e impacto diferencial					
¿La evaluación analiza los resultados de manera diferenciada para mujeres y hombres, y entre grupos de mujeres?	☐	☐	☐		
¿Se mide el aporte de la estrategia al cierre de brechas de género en el ámbito que aborda?	☐	☐	☐		
¿Se recogen las perspectivas y valoraciones de mujeres diversas sobre la estrategia?	☐	☐	☐		
¿Se identifican efectos no previstos de la estrategia en la vida de las mujeres (positivos y negativos)?	☐	☐	☐		
¿Los resultados se comunican públicamente e incluyen un análisis de impacto en la igualdad de género?	☐	☐	☐		

ANEXO 6

POLÍTICAS PÚBLICAS DISTRITALES

Herramienta de verificación para incorporar los enfoques en todas las fases del ciclo de las políticas públicas distritales, de acuerdo con la Guía de Formulación e Implementación de Políticas Públicas del Distrito (SDP) y la PPM_yEG.

La usan los equipos técnicos y directivos de los sectores responsables de formular e implementar políticas públicas distritales. El enlace de género y el equipo técnico de la SDMujer deben participar en su diligenciamiento.

POLÍTICAS PÚBLICAS DISTRITALES



LISTA DE CHEQUEO

Fase 1. Preparatoria

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Condiciones iniciales para incorporar los enfoques					
¿Se identificaron las instancias de coordinación con interés en la política: Consejo Consultivo de Mujeres, Comités Operativos Locales de Mujer y Género, Consejos Locales de Mujer y Género?	☐	☐	☐		
¿Se revisó el marco normativo sobre el tema de política y su articulación con los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial?	☐	☐	☐		
¿Se cuenta con herramientas de planificación y presupuestación sensibles al género (TPIEG, PIOEG)?	☐	☐	☐		
¿Se realizó sensibilización en los enfoques de género y diferencial con los equipos que van a liderar la formulación?	☐	☐	☐		
¿El esquema de participación especifica cómo se garantizará la participación de mujeres en sus diferencias y diversidad?	☐	☐	☐		

¿Se aplicó la Ficha de Análisis Diferencial e Interseccional (Anexo 2) para caracterizar la situación de las mujeres en relación con el problema de política?	☐	☐	☐		
¿Se solicitó acompañamiento técnico a la SDMujer para la incorporación de los enfoques?	☐	☐	☐		

Fase 2. Agenda pública y diagnóstico

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Diagnóstico con enfoque de género					
¿El diagnóstico incluye datos desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y otras variables diferenciales?	☐	☐	☐		
¿Se identificaron y analizaron las brechas de género en el ámbito de la política?	☐	☐	☐		
¿El diagnóstico visibiliza las desigualdades que enfrentan los grupos de mujeres con mayor afectación diferencial?	☐	☐	☐		
¿Se articuló el diagnóstico con los datos del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de la SDMujer?	☐	☐	☐		
Participación de mujeres en la agenda pública					
¿Se garantizó la participación incidente de mujeres en sus diferencias y diversidad en el proceso de diagnóstico?	☐	☐	☐		
¿Se consultó a organizaciones de mujeres, redes y movimientos sociales de mujeres?	☐	☐	☐		

¿Los instrumentos y metodologías de participación son accesibles para mujeres con discapacidad, mujeres de territorios rurales y periféricos, y mujeres con barreras lingüísticas o culturales?	☐	☐	☐		
¿Se recogieron las necesidades, intereses y demandas de los diferentes grupos de mujeres para incorporarlas en los objetivos de la política?	☐	☐	☐		

Fase 3. Formulación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Diseño de la política con enfoques					
¿Los objetivos de la política reflejan explícitamente el cierre de brechas de género y la garantía de los derechos humanos de las mujeres?	☐	☐	☐		
¿La política articula sus objetivos con los derechos humanos priorizados en la PPM y EG?	☐	☐	☐		
¿Se contemplan acciones afirmativas específicas para los grupos de mujeres con mayor afectación diferencial?	☐	☐	☐		
¿La estructura de la política incorpora los enfoques de derechos humanos, género, poblacional-diferencial en sus componentes?	☐	☐	☐		
¿Se definieron indicadores de resultado desagregados por sexo y otras variables diferenciales para el seguimiento?	☐	☐	☐		
¿El documento CONPES D.C. incorpora explícitamente los enfoques en su diagnóstico, objetivos, plan de acción e indicadores?	☐	☐	☐		
Presupuesto de la política					
¿El plan de acción de la política incluye recursos marcados en el TPIEG?	☐	☐	☐		

¿Se destinaron recursos específicos para acciones afirmativas dirigidas a grupos de mujeres con mayor afectación?	☐	☐	☐		
¿Se previeron mecanismos para que las entidades corresponsables marquen sus recursos en el TPIEG en el marco de esta política?	☐	☐	☐		

Fase 4. Implementación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Ejecución con enfoques					
¿Los sectores responsables y corresponsables tienen claridad sobre sus compromisos en el marco de la política y su articulación con los enfoques?	☐	☐	☐		
¿Se están ejecutando las acciones afirmativas previstas para los grupos de mujeres con mayor afectación diferencial?	☐	☐	☐		
¿Los equipos implementadores tienen formación en los enfoques?	☐	☐	☐		
¿Se están aplicando los ajustes para eliminar barreras de acceso diferencial para mujeres en la implementación?	☐	☐	☐		
¿Se cuenta con mecanismos para que las mujeres reporten situaciones de violencia, discriminación o vulneración de derechos?	☐	☐	☐		
¿Se revisó la acción sin daño: que ninguna medida de la política perjudique a algún grupo de mujeres?	☐	☐	☐		
Articulación territorial					
¿Las localidades y entidades territoriales están implementando la política con los enfoques de género y diferencial?	☐	☐	☐		
¿Se están considerando las diferencias entre zonas urbanas, rurales y periféricas de Bogotá en la implementación?	☐	☐	☐		

¿Existe articulación con los Comités Operativos Locales de Mujer y Género en la implementación territorial?	☐	☐	☐		
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--	--

Fase 5. Seguimiento

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Monitoreo con perspectiva de género					
¿Los reportes semestrales incluyen datos desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad y otras variables diferenciales?	☐	☐	☐		
¿Se hace seguimiento al cumplimiento de los indicadores de género del plan de acción de la política?	☐	☐	☐		
¿Se monitorea específicamente el avance de los grupos de mujeres con mayor afectación diferencial?	☐	☐	☐		
¿Se hace seguimiento a la ejecución del gasto marcado en el TPIEG en el marco de la política?	☐	☐	☐		
¿Los reportes se articulan con el Sello En Igualdad, el PIOEG y la SDMujer?	☐	☐	☐		
¿Se recogen y documentan las voces y perspectivas de mujeres diversas sobre los avances de la política?	☐	☐	☐		

Fase 6. Evaluación

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Evaluación de resultados e impacto					
¿La evaluación analiza los resultados de la política de forma diferenciada para mujeres en sus diferencias y diversidad?	☐	☐	☐		

¿Se mide el aporte de la política al cierre de brechas de género y a la garantía de los derechos humanos priorizados en la PPM y EG?	☐	☐	☐		
¿Se evalúan los efectos de la política en la autonomía física, económica y de toma de decisiones de las mujeres?	☐	☐	☐		
¿La evaluación recoge las perspectivas de mujeres diversas, incluidas las más excluidas?	☐	☐	☐		
¿Los hallazgos de la evaluación retroalimentan la reformulación o ajuste del siguiente ciclo de la política?	☐	☐	☐		
¿Los resultados de la evaluación se socializan públicamente y se articulan con el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género?	☐	☐	☐		
¿La evaluación recomienda acciones para profundizar la transversalización en el siguiente ciclo de la política?	☐	☐	☐		

PRESUPUESTOS

SENSIBLES AL GÉNERO

Orienta a las entidades que integran el Presupuesto General del Distrito en la implementación del Trazador de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG) como instrumento para identificar presupuestos sensibles al género, así como en la incorporación del enfoque de género a lo largo de todo el ciclo de planeación y presupuestación. Complementa la Guía de uso del TPIEG (SDMujer, 2021) y el Documento Técnico de Categorías. No los reemplaza.

La usan los equipos de las Oficinas Asesoras de Planeación (o quien haga sus veces), enlaces de género y equipos directivos, en coordinación con la Secretaría Distrital de Planeación y con acompañamiento técnico de la SDMujer.

PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO



GUÍA PARA IDENTIFICACIÓN

Paso 1. Análisis del presupuesto con enfoque de género

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Preguntas de análisis presupuestal con enfoque de género					
¿Los proyectos de inversión a cargo de la entidad incorporaron el enfoque de género en la descripción del problema central en su DTS?	☐	☐	☐		
¿Las actividades de los proyectos de inversión financian la implementación de productos de políticas públicas lideradas por el sector mujeres, que están a cargo de la entidad?	☐	☐	☐		
¿Mediante las actividades de los proyectos de inversión se implementan acciones o servicios que están orientados a la igualdad y equidad de género?	☐	☐	☐		
¿Las tareas implementadas en el marco de las actividades de los proyectos de inversión atienden de manera diferencial las necesidades de las mujeres para eliminar barreras de acceso?	☐	☐	☐		
¿Las actividades de los proyectos de inversión financian la implementación de acciones asociadas con instrumentos, mecanismos o estrategias lideradas por la SDMujer para la garantía de los derechos humanos de las mujeres?	☐	☐	☐		

Paso 2. Análisis del tipo de impacto

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Preguntas de análisis presupuestal con enfoque de género					
¿El objetivo principal de la actividad del proyecto de inversión está orientado a la garantía de los derechos humanos de las mujeres y/o a la eliminación de brechas de género?	☐	☐	☐		
¿El total de los recursos de la actividad del proyecto de inversión está orientado a la implementación de acciones para la igualdad y equidad de género, incluyendo el enfoque diferencial?	☐	☐	☐		
¿La actividad del proyecto de inversión financia intervenciones que, aunque no tienen como objetivo principal la igualdad y equidad de género, incluyen acciones para atender los impactos diferenciales en las mujeres frente al problema público?	☐	☐	☐		

Paso 3. Análisis de categorías

Categoría TPIEG	¿Qué incluye?	Ejemplos de acciones
1. Autonomía económica y acceso a activos	Acceso a empleo, ingresos, crédito, tierra, vivienda y otros activos para las mujeres.	Formación para el trabajo, acceso a microcrédito, titulación de vivienda con perspectiva de género.
2. Participación en escenarios de poder y toma de decisiones	Participación política, representación en cargos directivos, liderazgo de mujeres.	Formación en liderazgo, cuotas de participación, espacios de incidencia política.
3. Salud, derechos sexuales y reproductivos	Salud integral de las mujeres, derechos sexuales y reproductivos, salud menstrual.	Servicios de salud diferenciados, acceso a anticonceptivos, atención a mujeres gestantes.
4. Educación y nuevas tecnologías	Acceso, permanencia y calidad educativa para mujeres; alfabetización digital.	Becas para mujeres, programas de permanencia escolar, formación digital para mujeres.

5. Vida libre de violencias	Prevención, atención, protección y reparación de violencias basadas en género.	Casas de igualdad, rutas de atención, formación en prevención de violencias.
6. Corresponsabilidad social y pública de los cuidados	Redistribución del trabajo de cuidado; reconocimiento, reducción y redistribución.	Manzanas del Cuidado, servicios de cuidado de niñas/niños y personas mayores.
7. Desarrollo institucional y transformación cultural para la igualdad	Fortalecimiento de capacidades institucionales, cultura organizacional para la igualdad.	Formación de servidores/as públicos en género, protocolos de prevención de acoso.

Paso 4. Análisis del seguimiento a la implementación del TPIEG

Pregunta / Acción	Sí	No	En proceso	Responsable	Observaciones
Monitoreo presupuestal					
¿Se hace lectura y análisis del informe semestral de implementación del TPIEG?	☐	☐	☐		
¿Se verifica que los resultados de la marcación reflejen de manera integral la inversión de la entidad en la implementación de acciones orientadas a la igualdad y equidad de género?	☐	☐	☐		
¿Se utilizan los datos e información del informe de implementación del TPIEG para la toma de decisiones institucionales?	☐	☐	☐		
¿Se utilizan los datos e información del informe de implementación del TPIEG en el diagnóstico y la formulación de nuevos proyectos de inversión?	☐	☐	☐		

Recuerde: los recursos no son neutrales al género. Cada decisión presupuestal tiene un impacto diferenciado en mujeres y hombres. Un presupuesto sensible al género no necesariamente implica gastar más, sino gastar mejor: con claridad sobre quiénes se benefician y cómo se cierran brechas.





BRUJULA

para la igualdad



SECRETARÍA DE
LA MUJER

