



FORMATO DE EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Entidad reguladora	Secretaría Distrital de la Mujer
Fecha (dd/mm/aaaa)	##/10/2023
Proyecto de decreto / Resolución para firma de la Alcaldesa Mayor	<i>“Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género”</i>

ANÁLISIS TÉCNICO Y DE CONVENIENCIA PARA LA EXPEDICIÓN DEL PROYECTO DE REGULACIÓN

Desde el año 2003, con el Acuerdo 091 que estableció el Plan de Igualdad de Oportunidades para la equidad de género (PIOEG), Bogotá ha realizado esfuerzos importantes por implementar la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, en consonancia con lo establecido en la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer (Beijing, 1995) en el objetivo estratégico *“Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales¹”*.

Lo anterior, viene de la expresión en inglés *“gender mainstreaming”* que se traduce como «transversalización de la perspectiva de género», una propuesta de política pública que apunta a obtener mayor impacto en el objetivo de superar las discriminaciones sociales en razón del género y alcanzar mayores niveles de igualdad. Por lo cual, involucra a todos los actores sociales, las instituciones del Estado y las organizaciones del ámbito público y privado en la búsqueda de la igualdad de género.

La transversalización de género se define como un proceso técnico y político que se desarrolla a largo plazo para alcanzar la igualdad de género, es decir, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Este proceso permite visibilizar las diferencias, asimetrías y desigualdades que producen los diferentes tipos de discriminación y violencias de género, y evaluar las implicaciones que cualquier intervención tiene para las mujeres y los hombres de forma diferenciada, constituyéndose como una estrategia para que sus necesidades y experiencias sean tenidas en cuenta en los procesos de desarrollo y promover así, un cierre de brechas de género efectivo.

¹Naciones Unidas. Informe de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing. Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

En este sentido, la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres hace parte de uno (1) de los once (11) objetivos específicos que componen la estructura de la actual Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) adoptada mediante Documento CONPES D.C. No. 14 de 2020, por medio de la cual se propone:

“1. Transversalizar los enfoques de género, de derechos de las mujeres y diferencial en los procesos institucionales de las entidades, dentro de su gestión administrativa y cultura organizacional, así como en su labor misional en el marco de la planeación territorial, social, económica, presupuestal y ambiental de la ciudad rural y urbana.” (CONPES D.C. 14 DE 2020)

El mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género”, permite avanzar en la institucionalización de los procesos de transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, promoviendo en el sector público y privado el cierre de brechas de género, para avanzar en la superación de las causas de discriminaciones sociales en razón del género y alcanzar mayores niveles de igualdad.

Este sello se define como un 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 de las mujeres y su autonomía, así como promover el compromiso del sector privado y mixto con el cierre de brechas de género. El mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género” se implementa a través de dos (2) líneas de trabajo:

- a. Línea de trabajo con el sector público: Con la finalidad de impulsar en el Distrito Capital la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en la gestión de las entidades de la Administración Distrital, así como la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género vigente.
- b. Línea de trabajo con el sector privado y mixto: Con el objeto de promover la implementación de buenas prácticas de transversalización del enfoque de género y acciones de equidad, por parte de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Empresas Sociales del Estado; Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios Oficiales; Sociedades de Economía Mixta; empresas privadas, organizaciones no gubernamentales o de cooperación e Instituciones de Educación Superior, que contribuyan al ejercicio pleno de los derechos y autonomía de las mujeres que habitan en Bogotá.

A continuación, se expone la conveniencia técnica del proyecto de decreto atendiendo a las dos líneas de trabajo del mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género”:

Transversalización del enfoque de género con entidades de la Administración Distrital

En correspondencia al mencionado objetivo específico No. 1 de la PPMYEG, en la estructura de su Plan de Acción, se definieron dos productos frente a los cuales la Secretaría Distrital de la Mujer actúa como líder y responsable de su puesta en marcha e implementación: “1.1.13. *Implementación de la Estrategia de transversalización para la equidad de género en los 15 sectores de la Administración Distrital*” y “1.1.14. *Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género implementado*”, siendo todas las entidades del Distrito, corresponsables en el desarrollo de acciones para su efectivo alcance.

Para el producto 1.1.13. “*Implementación de la Estrategia de transversalización para la equidad de género en los 15 sectores de la Administración Distrital*”, el cual incluye por la SDMujer, el diseño, implementación, acompañamiento y monitoreo dirigido a contribuir al logro de la igualdad de género en el marco del quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible².

Por otro lado, para el producto 1.1.14 correspondiente al “*Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género*”, permite a la SDMujer orientar las acciones del Distrito Capital, para que la gestión institucional atienda los intereses, necesidades y demandas de las mujeres a través de acciones afirmativas³ para la igualdad y los derechos priorizados en esta política.

Teniendo en cuenta los precitados productos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, cabe señalar que la estructura de la Estrategia de Transversalización del Enfoque de Género, responde a la implementación de acciones dirigidas al fortalecimiento y adecuación institucional, en articulación con los sistemas que integran las herramientas de desarrollo administrativo, planeación, gestión y de control de las entidades distritales, para la eliminación de barreras institucionales y el cumplimiento de sus funciones misionales con enfoque de género

Por otra parte, la estructura del Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género responde a la implementación de acciones afirmativas dirigidas al logro de la equidad de género, mediante la eliminación de barreras para la garantía de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad, priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

La Secretaría Distrital de la Mujer a través de la Dirección de Derechos y Diseño de Política, realiza el liderazgo de la formulación, implementación y seguimiento de la Estrategia de Transversalización del Enfoque de Género mediante las siguientes acciones:

² Secretaría Distrital de la Mujer. CONPES D.C 14 de 2020. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Recuperado de <https://www.sdp.gov.co/content/politica-publica-de-mujeres-y-equidad-de-genero-2020-2030>

³ Una acción afirmativa es un conjunto de políticas o medidas que se toman para favorecer a personas o grupos que históricamente han sido discriminados en razón a sus situación económica, social o cultural. Estas acciones buscan garantizar la igualdad de derechos para todas las personas, acelerando el progreso de quienes han quedado rezagados en la garantía de sus derechos y en su desarrollo. En Términos de género, están dirigidas a aquellas mujeres que enfrentan mayores condiciones de desigualdad y exclusión de tipo social, económica o cultural (mujeres indígenas, afrocolombianas, campesinas, habitantes de calle, mujeres trans, entre otras) (Conpes D.C. 14, 2020, p.333)

- Expedir los lineamientos de la estrategia de Transversalización del enfoque de género y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.
- Generar los elementos conceptuales y metodológicos para implementar la estrategia de transversalización y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.
- Formular y planear las acciones de la estrategia de Transversalización del enfoque de género y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.
- Acompañar técnicamente a las entidades del Distrito en la implementación de las acciones mediante la asistencia técnica y los mecanismos que considere pertinente.
- Diseñar y liderar los mecanismos para la implementación y seguimiento de la Estrategia de Transversalización de Género y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género
- Realizar el seguimiento para el cumplimiento de las acciones por parte de las entidades del Distrito.

Asimismo, la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, priorizó ocho (8) derechos, a saber: i) Derecho a la paz y convivencia con equidad de género, ii) Derecho a una vida libre de violencias, iii) Derecho a la participación y representación con equidad, iv) Derecho al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, v) Derecho a la salud plena, vi) Derecho a la educación con equidad, vii) Derecho a una cultura libre de sexismo y viii) Derecho al hábitat y vivienda digna. Es así como, en el marco de esta Política Pública, los 15 sectores de la Administración Distrital establecieron compromisos frente a la garantía de derechos de las mujeres de Bogotá, contribuyendo desde la expedición de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género a generar condiciones de igualdad para las mujeres en el marco de su misionalidad.

En el año 2021 la Secretaría Distrital de la Mujer se propuso contar con información pertinente y actualizada sobre las situaciones, posiciones y afectaciones de los derechos priorizados para las mujeres, por lo cual realizó una encuesta dirigida a 18.000 mujeres mayores de 18 años pertenecientes a la zona urbana y rural de las 20 localidades de Bogotá, cuyos resultados se recogen en el *“Informe de resultados: Línea base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género”*⁴

La línea base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género permite diagnosticar el estado de cada uno de los ocho (8) derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, mostrando que pese a que en Bogotá se ha avanzado en la garantía de derechos de las mujeres, siguen existiendo brechas de género en el goce de derechos tales como la alta prevalencia de violencias contra las mujeres, las barreras de acceso a la justicia tras la denuncia de hechos de violencia, el acoso sexual que experimentan las mujeres en el espacio público, la baja participación en escenarios políticos y cívicos debido a pobreza de tiempo, las altas cargas de trabajo de cuidado no remunerado, el acoso y la

⁴ Secretaría Distrital de la Mujer (2021) “Informe de resultados: Línea base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género” [https://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2022/infografias/Informe de resultados Linea Base Politica Publica.pdf](https://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2022/infografias/Informe%20de%20resultados%20Linea%20Base%20Politica%20Publica.pdf)

discriminación en los entornos laborales, el desconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, y las altas afectaciones en salud mental.

A continuación, se comparten algunas de las cifras más dicientes con respecto a la vulneración de cada uno de los derechos priorizados entre 2019 y 2021 en Bogotá, según los datos que arrojó la encuesta:

- En Bogotá, el 13% de las mujeres mayores de 18 años fueron víctimas de violencia intrafamiliar (404.694 mujeres), el 20% fueron víctimas de violencia sexual (61.495), el 25% fueron víctimas de violencia psicológica (841.000), el 39% víctimas de violencia física (177.255) y el 6% víctimas de violencia económica y patrimonial (55.779)
- El 12% de mujeres participan en alguna instancia de participación ciudadana del Distrito y el 21% de ellas participan en organizaciones de la sociedad civil
- El 22% de las mujeres han renunciado para ejercer trabajos de cuidado y hasta el 90% de mujeres que se dedican a oficios del hogar no realizan alguna otra actividad económica.
- 5 de cada 10 mujeres se han sentido discriminadas en su lugar de trabajo, hasta el 14% de las mujeres reconocen situaciones de exposición a acoso sexual laboral, y el 10% reconocen exposición a acoso verbal.
- Las mujeres víctimas de algún tipo de violencias reportan en mayor medida afectaciones relacionadas con su salud física y mental.
- El 72% de las mujeres urbanas y el 49% de mujeres rurales conoce sobre la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) para temas de salud reproductiva. El 22% de las mujeres que solicitaron la (IVE), lo hicieron por la causal de afectaciones a su salud mental.
- 4 de cada 10 mujeres en Bogotá terminan hasta básica secundaria, 2 de cada 10 acceden a programas técnicos y tecnológicos, y 2 de cada 10 acceden a pregrado y posgrado.
- El 86% de las mujeres que están incapacitadas para trabajar tampoco estudian. Entre las razones más frecuentes de deserción escolar de las mujeres durante el 2021 estuvo la falta de dinero (45%), la necesidad de trabajar (32%), embarazo (13%), presiones familiares (6%) y presiones de la pareja (5%).
- El 37% de mujeres tienen acceso a vivienda propia y 1 de cada 10 mujeres no utiliza internet.

Es en este contexto, y reconociendo la importancia de avanzar en la institucionalización de los procesos que impulsan los productos “1.1.13. Implementación de la Estrategia de transversalización para la equidad de género en los 15 sectores de la Administración Distrital” y “1.1.14. Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género implementado”, se hace necesaria la creación de un mecanismo de reconocimiento positivo como lo es “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género” el cual además de identificar las buenas prácticas implementadas por las entidades del Distrito Capital para contribuir a la igualdad de género, permita reconocer elementos o procedimientos a mejorar, así como brindar un reconocimiento positivo e incentivar la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres; permitiendo avanzar en la adecuación y transformación de la cultura institucional a favor de la igualdad de género por parte de las entidades distritales.

La necesidad de promover la transversalización de género en el sector privado y mixto

En 2012 mediante el Acuerdo Distrital 490, se creó el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer, y en 2013 mediante el Decreto 428 de la Alcaldía Mayor se adoptó la estructura interna de la Secretaría. Dicho Decreto en su artículo 2 estableció como objeto del organismo: “*liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación sectorial e intersectorial de las mismas, así como de los planes, programas y proyectos que sean de su competencia, para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres.*” Concretamente, dentro de las funciones contempladas para la Dirección de Derechos y Diseño de Política de la SDMujer, están:

- a) Dirigir e implementar las acciones dirigidas al reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres, establecidos en los instrumentos de las políticas públicas de igualdad de oportunidades para las mujeres y equidad de género.*
- h) Diseñar e implementar políticas, planes, programas y proyectos que contribuyan a la igualdad para las mujeres.*
- j) Gestionar el desarrollo de proyectos con enfoque de derechos de las mujeres con entidades y organismos nacionales, regionales y distritales, así como con universidades, sector privado, ONG's y sociedad civil. (Decreto 428 de 2013, Art. 10)*

En este sentido, la Secretaría Distrital de la Mujer está legitimada para desarrollar actividades en articulación con el sector privado y mixto, dirigidas a cerrar las brechas de género en el ámbito laboral, y a garantizar los derechos de las mujeres en sus lugares de trabajo.

Adicionalmente, en atención a lo indicado en el objetivo general de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, se tiene que el reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos de las mujeres se debe propiciar en el ámbito público y privado, asimismo y de conformidad con la priorización del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, el derecho a la participación y representación con equidad, y el derecho a una cultura libre de sexismo. La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género plantea ámbitos de trabajo para la protección de los derechos de las mujeres que competen de manera integral y simultánea al sector público, privado y mixto.

El derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad se reconoce como “*uno de los derechos socioeconómicos más importantes en el ámbito constitucional e internacional*” (CONPES D.C No 14 de 2020, pág. 111). La garantía del derecho al trabajo con enfoque de género tiene como objetivo a largo plazo lograr una mayor autonomía económica de las mujeres, entendida como la posibilidad de obtener ingresos y recursos propios, y las decisiones autónomas sobre su uso. Para lograr ese objetivo es fundamental incrementar la contratación de mujeres en formalidad e identificar y contrarrestar

obstáculos para su autonomía económica, a saber: su mayor precariedad laboral (alta informalidad, empleabilidad de baja calidad, discriminación laboral) y las cargas de cuidado inequitativas (ausencia de redistribución de trabajos de cuidado, falta de reconocimiento del trabajo de cuidado y su aporte a la productividad, pobreza de tiempo y baja cualificación para realizar trabajos remunerados) (CONPES D.C No 14 de 2020)

Tanto en el sector público como en el sector privado y mixto es necesario avanzar en las siguientes metas específicas para garantizar el derecho al trabajo para las mujeres: generar condiciones de trabajo dignas y seguras para la permanencia y ascenso de las mujeres en las organizaciones, y su participación en todos los niveles organizacionales; incrementar la absorción de mano de obra cualificada y no cualificada de mujeres; promover una vinculación laboral formal, estable y con una remuneración justa, lograr una cobertura total en seguridad social; estrategias de acceso igualitario a educación para el trabajo; medidas de prevención y erradicación del trabajo infantil; promover la corresponsabilidad y redistribución en el trabajo de cuidado no remunerado; proteger la libertad de asociación y libertad sindical, entre otros. (CONPES D.C No 14 de 2020, p. 111)

Asimismo, y frente al derecho a la participación y la representación con equidad (entendidos como derechos políticos de la ciudadanía en ejercicio de sus derechos y en el marco de una democracia) es fundamental recordar que el fomento a la participación y la representación de las mujeres en el sector privado y mixto es un paso fundamental para lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, que establece entre sus metas “*Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública*”. En tanto el sector privado y mixto productivo lidera procesos e iniciativas que afectan la vida económica, social y cultural del país, a este le compete proteger y fomentar la participación y representación paritaria de las mujeres en todos niveles de la estructura organizacional y la cadena de valor. Más aún, investigaciones recientes indican que una mayor presencia de mujeres en todos los niveles organizativos genera beneficios de productividad e innovación, por lo tanto, la paridad en el sector privado y mixto es deseable no sólo desde una perspectiva de la protección de los derechos de las mujeres sino también desde el punto de vista de los objetivos productivos del sector privado y mixto (Woetzel et al, 2015; Noland & Moran, 2016; Peterson Institute for International Economics, 2016)

Igualmente, la priorización del derecho a una cultura libre de sexismo parte de la premisa de que la cultura “*puede constituir un medio para la naturalización de desigualdades sociales a través de la legitimación de diferentes formas de discriminación*” (CONPES D.C No 14 de 2020, pág. 135). La transformación de representaciones y prácticas culturales que sustentan la discriminación, tales como los estereotipos y roles tradicionales de género, las campañas publicitarias sexistas, el lenguaje no incluyente, la naturalización del acoso en el día a día, la discriminación por sexo-género y otros motivos de manera simultánea, entre otras, son transformaciones que competen al sector privado y mixto y pueden generar cambios significativos y de gran alcance para las empresas.

Específicamente, es necesario abogar por la “transformación de los roles de género, por cuanto corresponden a imágenes y representaciones con las cuales se pretende fijar, marcar o moldear a las personas o colectividades, constituyéndose como “modos de ser” inmutables y evidentes” (CONPES D.C. No 14 de 2020, p. 136). Los roles de género transmiten expectativas de comportamiento y responsabilidades diferenciadas entre hombres y mujeres, que tienen un impacto negativo en la vida laboral de las mujeres. Por ejemplo, la normalización de una mayor responsabilidad en las labores de cuidado no remunerado afecta negativamente el acceso y la permanencia de las mujeres en empleos formales y de calidad, limita sus oportunidades de formación y de ascender en la organización. De tal forma, una cultura organizacional libre de sexismo es una de las condiciones necesarias para crear ambientes laborales que garanticen el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y libertad.

La promoción y garantía de estos derechos priorizados en la política pública deviene en un “círculo virtuoso” para el cumplimiento de objetivos de desarrollo económico y social con mayores beneficios para las mujeres. Con este mandato vemos en el sector privado y mixto un aliado estratégico en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres, un aliado que puede ser guiado por iniciativas públicas que permitan alinear el trabajo del sector público con la implementación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género.

Un sector privado y mixto que transversaliza los enfoques de género y de derechos de las mujeres, aporta al cierre de brechas.

Según un informe reciente del Banco Interamericano de Desarrollo -BID-,⁵ las cifras sobre igualdad de género en empresas privadas muestran un panorama poco alentador de brechas de género significativas en América Latina y el Caribe. Estas son las brechas más significativas:

- Ausencia de mujeres en altas esferas: “Solo el 14% de las firmas son de propiedad femenina; los directorios de la región cuentan con un 15% de participación femenina; y tan solo en el 11% de las empresas el puesto de gerente principal está ocupado por una mujer.” (BID, 2021. p. 5)
- Segregación laboral de género: “Las mujeres representan el 64% del total de empleados en Recursos Humanos, el 63% en Comunicaciones y Relaciones Públicas y el 53% en Responsabilidad Social. Por el contrario, en áreas consideradas “duras” (relacionadas a conocimientos en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática como Comercio Exterior, Operaciones e Informática las mujeres representan menos del 35% del total de las personas empleadas.” (BID, 2021. p. 5)

⁵ Banco Interamericano de Desarrollo- BID (2021) *Una olimpiada desigual: La equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe*. <https://www.idbinvest.org/es/publicaciones/una-olimpiada-desigual-la-equidad-de-genero-en-las-empresas-latinoamericanas-y-del>

- No se recopilan datos: “Apenas un 15% de las firmas analiza la existencia de brechas salariales dentro de su organización. Las más comprometidas son las exportadoras (18% vs. 14% en las no exportadoras), las más grandes (23% vs. 10% en las medianas) y las de servicios (18% vs. 13% en comercio y 14% en manufacturas).” Entre las empresas que sí analizan las brechas salariales, un 28% reportó mantener salarios menores para las mujeres en relación con los hombres en puestos de igual calificación. (BID, 2021. p. 5-6)
- Ausencia de mujeres en profesiones de alto nivel técnico: Solo un 35% de la fuerza laboral que utiliza tecnologías avanzadas en América Latina y el Caribe es mujer. Esta baja proporción puede deberse tanto a cuestiones de demanda, discriminación o la idea equivocada de que las mujeres son menos aptas para el manejo de tecnología, como a factores relacionados con la escasa oferta de trabajadoras con este tipo de habilidades. Las empresas de servicios son las que mantienen mayor porcentaje de mujeres en tecnologías. En promedio, el sector de servicios muestra un 37% de mujeres en el total de la fuerza laboral de este tipo, seguido por comercio (35%) y manufactura (30%). (BID, 2021, p. 5-6)

A nivel nacional, una encuesta de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI que acompaña el documento *Cerrando Brechas (2019)* confirma los hallazgos del BID y nos indica que aún hay mucho trabajo por realizar para cerrar las brechas de género a nivel nacional. La Encuesta de Equidad de Género de la ANDI reveló una segregación vertical de género marcada: el porcentaje de participación de mujeres en altas esferas directivas es del 25% (aunque 10 puntos porcentuales más alto de América Latina y el Caribe), mientras que la participación de mujeres en cargos operativos del 65%. En cargos directivos de segundo nivel y cargos de tercer nivel, las cifras son más cercanas a la paridad. Igualmente, cabe resaltar que aún hay un 29,5% de empresas en Colombia que no tienen un protocolo o política de prevención y atención al acoso sexual en el lugar de trabajo, y que un 35,4% de empresas que no cuenta con una tabla de remuneración basada en capacidades y formación que les permita cumplir con el principio de igual pago por igual salario. (ANDI, 2019a)

Tabla 1: Participación de los géneros por tipos de cargos en empresas colombianas

Tipo de cargos	Mujeres	Hombres
Junta Directiva, Consejo Directivo y órgano que haga sus veces.	25,00%	75%
Cargo directivo de primer nivel (presidente y gerente general).	33,50%	66,50%
Cargos directivos de segundo nivel (vicepresidentes o cargos similares que reportan a los de primer nivel).	46%	54%

Cargos de tercer nivel (analistas, coordinadores, especialistas que reportan a los de segundo nivel).	44,30%	55,70%
Cargos operativos.	34,60%	65,40%

Fuente: (ANDI, 2019a)

Tabla 2: Porcentaje de empresas que implementan iniciativas para cerrar brechas de género en Colombia

Iniciativa	Porcentaje de empresas
Política de prevención y atención del acoso sexual en el lugar de trabajo.	70,50%
Tabla de remuneración basada en capacidades y formación, sin excepción de género.	64,60%
Estrategia para el desarrollo de habilidades blandas para hombres y mujeres.	58,50%
Estrategias que promueva la utilización de jornadas flexibles por parte de empleados hombres y mujeres en la empresa.	53,50%
Manual o código de vestuario para hombres y mujeres.	44,30%
Política de equidad de género en la organización.	42,80%

Fuente: (ANDI, 2019a)

Las brechas de género indican la presencia aún significativa de barreras para las mujeres en el ámbito laboral, así como la necesidad de trabajar por la igualdad de oportunidades en sector privado y mixto, que permita a las mujeres ocupar un espacio paritario en la estructura social, económica y política del Distrito Capital.

En este sentido, las principales barreras que experimentan las mujeres en el ámbito laboral en Colombia son:

- En procesos de reclutamiento y selección se reproducen dinámicas que impiden el ingreso de las mujeres al sector empresarial, derivadas de estereotipos y roles tradicionales de género que asocian a la mujer con la maternidad y el cuidado de la familia.
- En procesos de ascenso y promoción se evidencian barreras de acceso ya que las mujeres aún representan un porcentaje muy bajo en los niveles jerárquicos más altos de las organizaciones o en espacios de toma de decisión.
- La segregación laboral de género indica el efecto aún predominante de los estereotipos y roles de género como una barrera de acceso para muchas mujeres a sectores productivos masculinizados.
- La brecha salarial de género se da cuando las mujeres reciben menores ingresos por desempeñar labores similares, pero también se debe a que la participación de las mujeres en posiciones de alta remuneración es menor que la de los hombres.
- En la cultura organizacional existen barreras que se manifiestan en las estrategias de comunicación interna o externa, en aspectos del ambiente laboral relacionados con el acoso, y en programas para fomentar la corresponsabilidad en la paternidad y un balance entre la vida laboral y la personal. (ANDI, 2019)
- En las violencias que pueden experimentar las mujeres en los ámbitos laborales, que pueden generar obstáculos para la continuidad de sus trayectorias profesionales o su finalización.

Eliminar este conjunto de barreras formales e informales de acceso, implica por un lado la identificación de posibles obstáculos físicos, actitudinales, de comunicación y de proceso que puedan dificultar el acceso de las mujeres a los servicios, programas y estrategias de los diferentes sectores y, a su vez, el desarrollo de acciones de equidad para corregir la desigualdad de oportunidades. Estas acciones son medidas razonables, objetivas y proporcionales que buscan eliminar las brechas de género en ocupación, permanencia, “salario igual a trabajo igual” y ascenso.

En atención a la realidad de brechas de género aún marcadas en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Empresas Sociales del Estado; Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios Oficiales; Sociedades de Economía Mixta; empresas privadas, organizaciones no gubernamentales o de cooperación e Instituciones de Educación Superior, que derivan en la vulneración de derechos de las mujeres en el Distrito, se evidencia la necesidad de promover su compromiso con la igualdad de género y trabajo mancomunado con la Administración Distrital en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres que habitan Bogotá, a través de un mecanismo de reconocimiento positivo como el es “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género” . Con el objetivo de que a través de la creación, reglamentación e implementación del mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género”; se brinde un reconocimiento positivo, que promueva el compromiso del sector privado y mixto con la igualdad de género.

AMBITO DE APLICACIÓN

Los sujetos a quienes impacta el proyecto de decreto, de acuerdo con la línea de trabajo del mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género” son:

- Línea de trabajo con el sector público: Secretarías de Despacho, Departamentos Administrativos, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Sociedades Públicas y Entes Autónomos Universitarios que hacen parte de la estructura administrativa de Bogotá, Distrito Capital de acuerdo a la normatividad vigente.
- Línea de trabajo con el sector privado y mixto: Las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Empresas Sociales del Estado; Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios Oficiales; Sociedades de Economía Mixta; empresas privadas, organizaciones no gubernamentales o de cooperación e Instituciones de Educación Superior.

Como grupo de interés que se benefician del proyecto normativo se destaca a las mujeres que habitan Bogotá ya que, como ciudadanas serán beneficiarias de la institucionalización de la transversalización del enfoque de género que permite el mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género”, en tanto gozarán de servicios y ofertas institucionales pensadas desde sus necesidades, diferencias y diversidad, y disfrutarán de las acciones de equidad puestas en marcha en el marco del compromiso con la igualdad de género de las organizaciones del sector privado y mixto así como su trabajo mancomunado con la Administración Distrital en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres que habitan Bogotá.

MARCO JURÍDICO

Del nivel internacional

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW (sigla en inglés), aprobada mediante la Ley 51 de 2 de junio de 1981, establece en el artículo 1° que: *“(…) la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

El artículo 2° de la CEDAW señala que: *“Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: a) Consagrar (...) en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación*

apropiada el principio de la igualdad del hombre y la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) Adoptar las medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer (...); d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (...)”.

El Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, en las recomendaciones realizadas al Estado de Colombia el 8 de marzo de 2007, conminó a “[...] *pasar del reconocimiento (...) formal de los derechos de las mujeres, a su garantía, efectividad y ejercicio, en condiciones de igualdad con los hombres y a (...) realizar acciones de exigibilidad, en los casos en que no se cumplan y de restablecimiento y reparación cuando éstos sean vulnerados [...] “y recomiendo que “siga realizando esfuerzos para combatir los estereotipos que perpetúan la discriminación directa e indirecta de la mujer. Alienta al Estado Parte a que estudie y examine sistemáticamente el efecto que tienen los estereotipos de género prevalecientes para la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer. Exhorta al Estado Parte a que refuerce las medidas educativas y elabore una estrategia más integral y diversificada en todos los sectores a fin de eliminar los estereotipos, trabajando con múltiples interesados, incluidas las organizaciones de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil, los medios de difusión y el sector privado para avanzar en esa esfera”*

El Informe de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, Beijing, que se desarrolló del 4 a 15 de septiembre de 1995, señaló como objetivo estratégico H.2 *“Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales”*.

El Global Compact o Pacto Global es una iniciativa de las Naciones Unidas para movilizar el compromiso del sector privado con diez principios (no vinculantes) en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, a saber: i) Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia. ii) Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos. iii) Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. iv) Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. v) Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil. vi) Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. vii) Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente. viii) Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. ix) Principio 9: Las Empresas deben favorecer el

desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. x) Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Del nivel Constitucional

El Artículo 13 de la Constitución Política señala que: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*

El Artículo 43 de la Constitución Política establece que: *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”*

Del nivel Nacional

La Ley 823 de 2003 establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

La Ley 1257 de 2008 *“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”*. En su artículo 9 sobre medidas de sensibilización y prevención, indica: *“Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social.”*

El artículo 15 de la Ley 1257 de 2008 señala que en cumplimiento del principio de corresponsabilidad: *“las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, **las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas** y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres. Para estos efectos deberán: **I. Conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres reconocidos señalados***

en esta ley. 2. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial contra las mujeres. 3. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique discriminación contra las mujeres. 4. Denunciar las violaciones de los derechos de las mujeres y la violencia y discriminación en su contra. 5. Participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra. 6. Colaborar con las autoridades en (...) la ejecución de las políticas que promuevan los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra. 7. Realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y discriminación en su contra” (Negrilla fuera del texto original).

Del nivel Distrital

El Acuerdo Distrital 091 de 2003 "*Por el cual se establece el plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital*" establece y ordena la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades, a fin de fomentar una cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y ciudadanas, así como en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural.

El Acuerdo Distrital 490 de 2012 creó el Sector Administrativo Mujeres, señalando en su artículo 2 a la Secretaría Distrital de la Mujer, como entidad cabeza del sector, la cual de conformidad al artículo 3° tiene como misión “*(...) liderar, dirigir y orientar la formulación de las políticas públicas, programas, acciones y estrategias en materia de derechos de las mujeres, coordinar sus acciones de forma intersectorial y transversal con los demás sectores y entidades del Distrito; velar por la protección, garantía y materialización real y efectiva de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital (...)*”

El artículo 6 el Acuerdo Distrital 490 de 2012 establece “*Las competencias y funciones asignadas por el Acuerdo Distrital 257 de 2006, a la Secretaría Distrital de Planeación, a la Secretaría Distrital de Gobierno, al Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y de los demás sectores en lo pertinente en materia de formulación y orientación de las políticas públicas para las mujeres, serán asumidas por la Secretaría Distrital de la Mujer en los términos previstos en el presente Acuerdo. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de los demás sectores administrativos de incorporar el enfoque de derechos de la mujer en los planes sectoriales*” (subrayado fuera del texto original).

El Decreto Distrital 428 de 2013, adoptó la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, estableciendo en su artículo 2° como objeto: “*liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación sectorial e intersectorial de las mismas, así como de los planes,*

programas y proyectos que sean de su competencia, para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres”.

El Acuerdo Distrital 584 de 2015 adoptó los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y en el inciso final del artículo 2 establece como fundamento de los lineamientos de la Política de Mujeres, los enfoques de género, derechos de las mujeres y diferencial.

El artículo 6 del Acuerdo Distrital 584 de 2015 establece como una de las estrategias para la implementación de los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la transversalización, en los siguientes términos: *“Conjunto de acciones de la Administración distrital, sectores: central descentralizado y localidades, dirigidas a la inclusión de la equidad y la igualdad de género en las políticas públicas y en la gestión del Distrito Capital.”.*

El artículo 6 del Acuerdo 761 de 2020 *“Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas y el Plan Plurianual de Inversiones para Bogotá D.C. Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”*, se vinculan los distintos enfoques de la administración Distrital y determinan la *“manera como desde la Administración se comprenden y atienden las realidades de quienes habitan el Distrito Capital y su región; por lo tanto, le permiten al gobierno distrital de manera estratégica tratar las distintas problemáticas reconociendo las diferencias de los individuos, las familias, el género, la inclusión y la cultura ciudadana, a la luz del ejercicio del servicio público y la participación ciudadana”*. Siendo el **enfoque de género**, aquel que *“Permite comprender las relaciones de poder y desigualdad desde una perspectiva de interseccionalidad que por razones de género existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y la vida social y comunitaria. Su fin es promover la igualdad de género y el goce efectivo de sus derechos”*

En el artículo 65 del Acuerdo Distrital 761 de 2020, se establece que *“las entidades distritales y las Alcaldías Locales deberán incorporar los enfoques poblacional-diferencial y de género en toda su gestión e intervenciones a la ciudadanía, en el marco de sus competencias. Para el caso de los instrumentos de planeación, los enfoques se deberán incorporar atendiendo las metodologías establecidas por la Secretaría Distrital de Planeación. Estos instrumentos deberán considerar las particularidades y necesidades de los grupos poblacionales y sectores sociales que habitan la ciudad, de tal forma que se generen acciones diferenciales que permitan el goce efectivo de sus derechos. Parágrafo. La estrategia de transversalización del enfoque de género y diferencial para las mujeres se implementará bajo el apoyo técnico de la Secretaría Distrital de la Mujer.”*

El Documento CONPES Nacional 4080 de 2022 contiene los lineamientos de la *“Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País”* y tiene como objetivo

generar condiciones para avanzar hacia la equidad de género y garantizar los derechos de las mujeres combatiendo toda violencia de género. El referido Documento CONPES tiene como una de sus líneas de acción fortalecer las instituciones para transversalizar el enfoque de género en los asuntos estratégicos del Estado. Además, plantea acciones para: *“Fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado transformación cultural. Todas estas con un énfasis en la situación de las mujeres rurales”*.

El Documento CONPES D.C. 14 de 2020, por el cual se actualiza la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) en Bogotá es el resultado de la incidencia y construcción activa y colectiva del movimiento social de mujeres y el movimiento feminista de Bogotá, así como de la voluntad y el trabajo de diferentes administraciones distritales. Esto la constituye en una apuesta política y ética conjunta por avanzar en el reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de los derechos de las mujeres, en todas sus diferencias y diversidad, y por el ejercicio de su ciudadanía plena. La implementación de esta política ha logrado ubicar los intereses de las mujeres en la agenda pública de Bogotá D.C.

El CONPES D.C. No. 14 de 2020, señala la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el objetivo específico No. 1, así: *“Transversalizar los enfoques de género, de derechos de las mujeres y diferencial en los procesos institucionales de las entidades, dentro de su gestión administrativa y cultura organizacional, así como en su labor misional en el marco de la planeación territorial, social, económica, presupuestal y ambiental de la ciudad rural y urbana”*.

De conformidad a los productos definidos en el Plan de Acción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la Secretaría Distrital de la Mujer actúa como líder en la puesta en marcha e implementación de los productos “1.1.13. Implementación de la Estrategia de transversalización para la equidad de género en los 15 sectores de la Administración Distrital” y “1.1.14. Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género implementado”, siendo todas las entidades del Distrito, corresponsables en el desarrollo de acciones para su efectivo alcance.

El artículo 9º del Plan de Desarrollo Distrital, se organiza en torno a 5 propósitos, siendo el primero de ellos *Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política*. Señalando como estrategia para alcanzar este propósito No.1, *“(…) la implementación del sistema distrital de cuidado y la estrategia de transversalización y territorialización de los enfoques de género, diferencial y de cultura ciudadana para garantizar la igualdad de género, los derechos de las mujeres y el desarrollo de capacidades de la ciudadanía en el nivel distrital y local. (...)”*

Para alcanzar este propósito se hace necesario crear un mecanismo que permita avanzar en la institucionalización de los procesos de transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, promoviendo en el sector público y privado el cierre de brechas de género, que permitan

avanzar en la superación de las causas de discriminaciones sociales en razón del género y alcanzar mayores niveles de igualdad. Así entonces, a través de la creación, reglamentación e implementación del mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”; se brinda un reconocimiento positivo, que promueve el compromiso del sector privado y mixto con la igualdad de género y que incentiva el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional a favor de la igualdad de género por parte de las entidades distritales.

RECURSOS DE FINANCIACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO NORMATIVO

La Secretaría Distrital de la Mujer es la encargada de liderar, orientar y coordinar la transversalización del enfoque de género, así como la implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, y de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas en el Distrito D.C. conforme al artículo 3 del Acuerdo 490 de 2012¹, el cual señala: “(...) *El Sector Administrativo Mujeres tiene la misión de ejecutar, liderar, dirigir y orientar la formulación de las políticas públicas, programas, acciones y estrategias en materia de derechos de las mujeres, coordinar sus acciones en forma intersectorial y transversal con los demás sectores y entidades del Distrito; velar por la protección, garantía y materialización real y efectiva de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital. (...)*”

Asimismo, y de conformidad a lo establecido en el artículo 10 del Decreto Distrital 428 de 2013², la Dirección de Derechos y Diseño de Política -DDDP- de la SDMujer, entre otras funciones, debe: “(...) *c). Dirigir e implementar las acciones tendientes a la transversalización de la igualdad de género en los sectores de la Administración Distrital. (...)*”. En marco del citado contexto normativo, la Secretaría Distrital de la Mujer, actualmente implementa el mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género” a través del proyecto de inversión 7738 destinado para la implementación de políticas públicas lideradas por la Secretaría Distrital de la Mujer y la transversalización de género para promover igualdad, desarrollo de capacidades y reconocimiento de las mujeres en Bogotá.

Asimismo es de señalar que en virtud de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género -PPMyEG- adoptada mediante documento CONPES D.C. No 14 del 2020 y su plan de acción, las entidades distritales deben asegurar recursos para materializar de manera efectiva los enfoques de género y de derechos de las mujeres.

IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DISTRITAL

Dado el objeto del proyecto normativo, este no tiene impacto sobre el medioambiente o el patrimonio cultural.

--

ANEXOS	
Certificación de publicación en el portal LegalBog (<i>si no requiere de publicación por favor enuncie la excepción prevista en la normatividad distrital (Decreto Distrital de Gobernanza Regulatoria, artículo 10°).</i>)	
Matriz de observaciones y respuestas a los proyectos. (<i>Decreto Distrital de Gobernanza Regulatoria, artículo 12°.</i>)	
Si se está adoptando un nuevo trámite o la modificación del mismo, requiere la coordinación con la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor para el trámite del Artículo 39 del Decreto Ley 019 de 2012.	
Otro (<i>Documentos técnicos/científicos o informes que sirven de sustento para la expedición de la regulación</i>)	
CD que contiene el proyecto normativo en formato Word	

Aprobó

DIANA RODRÍGUEZ FRANCO
Secretaria Distrital de la Mujer

ANDREA CATALINA ZOTA BERNAL
Jefa Oficina Asesora Jurídica

ANGIE PAOLA MESA ROJAS
Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad

CLARA LÓPEZ GARCÍA
Directora de Derechos y Diseño de Política



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DECRETO No. _____ DE

()

“Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo *“En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género”*”

LA ALCALDESA MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por los numerales 1 y 3 del artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, los numerales 1, 3 y 4 del artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993, el artículo 18 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 y,

CONSIDERANDO:

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW (sigla en inglés), aprobada mediante la Ley 51 de 2 de junio de 1981, establece en el artículo 1° que: *“(…) la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

Que el artículo 2° de la CEDAW señala que: *“Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: a) Consagrar (...) en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) Adoptar las medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c)*

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N° _____ DE _____

Pág. 2 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer (...); d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (...)”.

Que el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, en las recomendaciones realizadas al Estado de Colombia el 8 de marzo de 2007, conminó a “[...] pasar del reconocimiento (...) formal de los derechos de las mujeres, a su garantía, efectividad y ejercicio, en condiciones de igualdad con los hombres y a (...) realizar acciones de exigibilidad, en los casos en que no se cumplan y de restablecimiento y reparación cuando éstos sean vulnerados [...] “y recomendo que “ *siga realizando esfuerzos para combatir los estereotipos que perpetúan la discriminación directa e indirecta de la mujer. Alienta al Estado Parte a que estudie y examine sistemáticamente el efecto que tienen los estereotipos de género prevalecientes para la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer. Exhorta al Estado Parte a que refuerce las medidas educativas y elabore una estrategia más integral y diversificada en todos los sectores a fin de eliminar los estereotipos, trabajando con múltiples interesados, incluidas las organizaciones de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil, los medios de difusión y el sector privado para avanzar en esa esfera*”

Que el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, Beijing, que se desarrolló del 4 a 15 de septiembre de 1995, señaló como objetivo estratégico H.2 “*Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales*”.

Que el Global Compact o Pacto Global es una iniciativa de las Naciones Unidas para movilizar el compromiso del sector privado con diez principios (no vinculantes) en cuatro

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 3 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, a saber: i) Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia. ii) Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos. iii) Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. iv) Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. v) Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil. vi) Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. vii) Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente. viii) Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. ix) Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. x) Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Que el Artículo 13 de la Constitución Política señala que: “*Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan*”

Que el Artículo 43 de la Constitución Política establece que: “*La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de*

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N° _____ DE _____

Pág. 4 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

Que la Ley 823 de 2003 establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Que la Ley 1257 de 2008 “*Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones*”. En su artículo 9 sobre medidas de sensibilización y prevención, indica: “*Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social.*”

Que el artículo 15 de la Ley 1257 de 2008 señala que en cumplimiento del principio de corresponsabilidad: “*las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres. Para estos efectos deberán: 1. Conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres reconocidos señalados en esta ley. 2. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial contra las mujeres. 3. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique discriminación contra las mujeres. 4. Denunciar las violaciones de los derechos de las mujeres y la violencia y discriminación en su contra. 5. Participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas públicas*

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 5 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

relacionadas con los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra. 6. Colaborar con las autoridades en (...) la ejecución de las políticas que promuevan los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra. 7. Realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y discriminación en su contra” (Negrilla fuera del texto original).

Que el Acuerdo Distrital 091 de 2003 “*Por el cual se establece el plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital*” establece y ordena la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades, a fin de fomentar una cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y ciudadanas, así como en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural.

Que el Acuerdo Distrital 490 de 2012 creó el Sector Administrativo Mujeres, señalando en su artículo 2 a la Secretaría Distrital de la Mujer, como entidad cabeza del sector, la cual de conformidad al artículo 3° tiene como misión “*(...) liderar, dirigir y orientar la formulación de las políticas públicas, programas, acciones y estrategias en materia de derechos de las mujeres, coordinar sus acciones de forma intersectorial y transversal con los demás sectores y entidades del Distrito; velar por la protección, garantía y materialización real y efectiva de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital (...)*”

Que el artículo 6 el Acuerdo Distrital 490 de 2012 establece “*Las competencias y funciones asignadas por el Acuerdo Distrital 257 de 2006, a la Secretaría Distrital de Planeación, a la Secretaría Distrital de Gobierno, al Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y de los demás sectores en lo pertinente en materia de formulación y orientación de las políticas públicas para las mujeres, serán asumidas por la Secretaría Distrital de la Mujer en los términos previstos en el presente Acuerdo. Lo anterior, sin perjuicio de la*

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 6 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

obligación de los demás sectores administrativos de incorporar el enfoque de derechos de la mujer en los planes sectoriales” (subrayado fuera del texto original).

Que el Decreto Distrital 428 de 2013, adoptó la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, estableciendo en su artículo 2° como objeto: “*liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación sectorial e intersectorial de las mismas, así como de los planes, programas y proyectos que sean de su competencia, para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres*”.

Que el Acuerdo Distrital 584 de 2015 adoptó los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y en el inciso final del artículo 2 establece como fundamento de los lineamientos de la Política de Mujeres, los enfoques de género, derechos de las mujeres y diferencial.

Que el artículo 6 del Acuerdo Distrital 584 de 2015 establece como una de las estrategias para la implementación de los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la transversalización, en los siguientes términos: “*Conjunto de acciones de la Administración distrital, sectores: central descentralizado y localidades, dirigidas a la inclusión de la equidad y la igualdad de género en las políticas públicas y en la gestión del Distrito Capital.*”.

Que en el artículo 6 del Acuerdo 761 de 2020 “*Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas y el Plan Plurianual de Inversiones para Bogotá D.C. Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI*”, se vinculan los distintos enfoques de la administración Distrital y determinan la “*manera como desde la Administración se comprenden y atienden las realidades de quienes habitan el*

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 7 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Distrito Capital y su región; por lo tanto, le permiten al gobierno distrital de manera estratégica tratar las distintas problemáticas reconociendo las diferencias de los individuos, las familias, el género, la inclusión y la cultura ciudadana, a la luz del ejercicio del servicio público y la participación ciudadana”. Siendo el enfoque de género, aquel que “Permite comprender las relaciones de poder y desigualdad desde una perspectiva de interseccionalidad que por razones de género existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y la vida social y comunitaria. Su fin es promover la igualdad de género y el goce efectivo de sus derechos”

Que en el artículo 65 del Acuerdo Distrital 761 de 2020, se establece que “*las entidades distritales y las Alcaldías Locales deberán incorporar los enfoques poblacional-diferencial y de género en toda su gestión e intervenciones a la ciudadanía, en el marco de sus competencias. Para el caso de los instrumentos de planeación, los enfoques se deberán incorporar atendiendo las metodologías establecidas por la Secretaría Distrital de Planeación. Estos instrumentos deberán considerar las particularidades y necesidades de los grupos poblacionales y sectores sociales que habitan la ciudad, de tal forma que se generen acciones diferenciales que permitan el goce efectivo de sus derechos. Parágrafo. La estrategia de transversalización del enfoque de género y diferencial para las mujeres se implementará bajo el apoyo técnico de la Secretaría Distrital de la Mujer.*”

Que el Documento CONPES Nacional 4080 de 2022 contiene los lineamientos de la “*Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País*” y tiene como objetivo generar condiciones para avanzar hacia la equidad de género y garantizar los derechos de las mujeres combatiendo toda violencia de género. El referido Documento CONPES tiene como una de sus líneas de acción fortalecer las instituciones para transversalizar el enfoque de género en los asuntos estratégicos del Estado. Además, plantea

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 8 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

acciones para: “*Fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado transformación cultural. Todas estas con un énfasis en la situación de las mujeres rurales*”.

Que el Documento CONPES D.C. 14 de 2020, por el cual se actualiza la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) en Bogotá es el resultado de la incidencia y construcción activa y colectiva del movimiento social de mujeres y el movimiento feminista de Bogotá, así como de la voluntad y el trabajo de diferentes administraciones distritales. Esto la constituye en una apuesta política y ética conjunta por avanzar en el reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de los derechos de las mujeres, en todas sus diferencias y diversidad, y por el ejercicio de su ciudadanía plena. La implementación de esta política ha logrado ubicar los intereses de las mujeres en la agenda pública de Bogotá D.C.

Que el CONPES D.C. No. 14 de 2020, señala la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el objetivo específico No. 1, así: “*Transversalizar los enfoques de género, de derechos de las mujeres y diferencial en los procesos institucionales de las entidades, dentro de su gestión administrativa y cultura organizacional, así como en su labor misional en el marco de la planeación territorial, social, económica, presupuestal y ambiental de la ciudad rural y urbana*”.

Que de conformidad a los productos definidos en el Plan de Acción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la Secretaría Distrital de la Mujer actúa como líder en la puesta en marcha e implementación de los productos “1.1.13. Implementación de la Estrategia de transversalización para la equidad de género en los 15 sectores de la Administración Distrital” y “1.1.14. Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género implementado”, siendo todas las entidades del Distrito, corresponsables en el desarrollo de acciones para su efectivo alcance.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 9 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Que el artículo 9º del Plan de Desarrollo Distrital, se organiza en torno a 5 propósitos, siendo el primero de ellos *Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política*. Señalando como estrategia para alcanzar este propósito No.1, “(...) *la implementación del sistema distrital de cuidado y la estrategia de transversalización y territorialización de los enfoques de género, diferencial y de cultura ciudadana para garantizar la igualdad de género, los derechos de las mujeres y el desarrollo de capacidades de la ciudadanía en el nivel distrital y local. (...)*”

Que para alcanzar este propósito se hace necesario crear un mecanismo que permita avanzar en la institucionalización de los procesos de transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres, promoviendo en el sector público y privado el cierre de brechas de género, que permitan avanzar en la superación de las causas de discriminaciones sociales en razón del género y alcanzar mayores niveles de igualdad. Así entonces, a través de la creación, reglamentación e implementación del mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”; se brinda un reconocimiento positivo, que promueve el compromiso del sector privado y mixto con la igualdad de género y que incentiva el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional a favor de la igualdad de género por parte de las entidades distritales.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Objeto. Establecer e implementar el mecanismo “**En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género**” para avanzar en la institucionalización de la transversalización de género en el Distrito Capital, contribuyendo al cierre de brechas de género y a la construcción de condiciones de igualdad.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Artículo 2. Definición. “**En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género**” es un 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 de las mujeres y su autonomía, así como promover el compromiso del sector privado y mixto con el cierre de brechas de género.

Parágrafo 1. La Secretaría Distrital de la Mujer, a través de la Dirección de Derechos y Diseño de Política o la dependencia que haga sus veces, liderará la implementación y seguimiento del mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género.”

Artículo 3. Líneas de trabajo. “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género” se implementará a través de dos (2) líneas de trabajo:

- a. Línea de trabajo con el sector público: Con la finalidad de impulsar en el Distrito Capital la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional y la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género vigente.
- b. Línea de trabajo con el sector privado y mixto: Con el objeto de promover la implementación de buenas prácticas de transversalización del enfoque de género y acciones de equidad que contribuyan al ejercicio pleno de los derechos y autonomía de las mujeres que habitan en Bogotá, las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Empresas Sociales del Estado; Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios Oficiales; Sociedades de Economía Mixta; empresas privadas, organizaciones no gubernamentales o de cooperación e Instituciones de Educación Superior, podrán ser acreedoras de un reconocimiento simbólico por parte de la Administración Distrital, de acuerdo a los criterios que defina la Secretaría Distrital de la Mujer y de conformidad con lo señalado en el artículo 11 del presente Decreto.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 11 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Artículo 4. Metodología de trabajo del sector público. La Secretaría Distrital de la Mujer desarrollará diagnósticos institucionales, planes de trabajo, medición y entrega de galardones a las entidades distritales con base en su compromiso con la igualdad de género con relación a:

- a. Fortalecimiento de las capacidades conceptuales, técnicas y metodológicas sobre la transversalización de género en el talento humano de las entidades del Distrito Capital, así como el avance en la generación de contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
- b. Superación de las brechas de género en los procesos comunicativos y el nivel del fomento de una cultura organizacional no sexista y libre de discriminación.
- c. Fortalecimiento de la ruta estratégica y el ciclo de planeación y presupuestación de las entidades públicas a partir de la incorporación del enfoque de género.
- d. Incorporación de mecanismos para el reconocimiento de las necesidades prácticas y estratégicas, intereses y realidades diferenciales de las mujeres en la planeación y ejecución de planes, programas y proyectos de la entidad.
- e. Avance en la eliminación de las barreras institucionales por motivo de género, en la implementación de acciones, productos y servicios de la entidad.
- f. Fomento de acciones, productos y servicios que respondan con efectividad, calidad y oportunamente a las necesidades, intereses y demandas de la ciudadanía, facilitando y promoviendo el acceso a la oferta pública en condiciones de igualdad, para la garantía de derechos, especialmente de las mujeres.
- g. Contribución de las entidades al reconocimiento, garantía, restitución y goce efectivo de los ocho (8) derechos priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, mediante la implementación de acciones, proyectos, programas y planes orientados a la igualdad de oportunidades para las mujeres en el Distrito Capital.
- h. Transversalización de enfoque de género en los mecanismos de medición y seguimiento institucionales, utilizados para conocer permanentemente los avances,

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

dificultades y retos en la implementación en las acciones, productos y servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

- i. Fomento del compromiso con la igualdad de género por parte de los colaboradores y colaboradoras de las entidades distritales.

Artículo 5. Participación de las entidades distritales en el Sello Distrital de Igualdad de Género “En Igualdad”. Todas las Secretarías de Despacho, Departamentos Administrativos, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Sociedades Públicas y Entes Autónomos Universitarios que hacen parte de la estructura administrativa de Bogotá, Distrito Capital de acuerdo a la normatividad vigente, deberán participar en el mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género”, de conformidad a los términos descritos en el presente Decreto, incluyendo, aquellas creadas con fecha posterior a la expedición del presente Decreto.

Artículo 6. Diagnósticos institucionales: Son documentos técnicos elaborados por la Secretaría Distrital de la Mujer a partir de la información suministrada por las entidades descritas en el artículo 5 del presente Decreto, a través de los instrumentos de recolección definidos, diseñados e implementados por la Secretaría Distrital de la Mujer, en coherencia con los modelos o sistemas de carácter administrativo y organizacional, para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros definidos para las entidades distritales. Tienen como propósito identificar buenas prácticas y elementos a mejorar por parte de las entidades del Distrito Capital, en aras de contribuir con mayor contundencia a la igualdad de género.

Parágrafo 1: Cada entidad contará con un documento de diagnóstico institucional al inicio de su participación en el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”, siendo la línea base para la consolidación de los planes de trabajo.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 13 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Artículo 7. Planes de trabajo para la igualdad de género: Son documentos técnicos elaborados y propuestos por la Secretaría Distrital de la Mujer a partir de los resultados de los diagnósticos institucionales definidos en el artículo 6 del presente Decreto y la aplicación de los instrumentos de medición definidos en el artículo 9 del presente Decreto, los cuales serán validados por cada Entidad del Distrito de las descritas en el artículo 5 del presente Decreto. Los planes de trabajo para la igualdad de género recogen las actividades y acciones de equidad concertadas a implementar por las entidades distritales, en el marco de los productos definidos en el Plan de Acción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, a saber “1.1.13. *Implementación de la Estrategia de transversalización para la equidad de género en los 15 sectores de la Administración Distrital*” y “1.1.14. *Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género implementado*”, siendo todas las entidades del Distrito, corresponsables en el desarrollo de acciones para su efectivo alcance.

Parágrafo 1: La estructura de los planes de trabajo para la igualdad de género incluirá la descripción de actividades y acciones de equidad a implementarse, metas, indicadores, tiempos de ejecución y demás elementos definidos por la Secretaría Distrital de la Mujer, con el fin de garantizar su ejecución y seguimiento.

Parágrafo 2: La Secretaría Distrital de la Mujer entregará a cada Entidad del Distrito de las descritas en el artículo 5 del presente Decreto, las propuestas de planes de trabajo para la igualdad de género una vez se finalice la elaboración o actualización de los diagnósticos institucionales. Los planes de trabajo para la igualdad de género contendrán actividades y acciones de equidad a implementarse durante un máximo de dos (2) vigencias.

Artículo 8. Seguimiento de los planes de trabajo para la igualdad de género. Con el fin de realizar el seguimiento al cumplimiento de la ejecución de los planes de trabajo para la igualdad de género por parte de las entidades las entidades descritas en el artículo 5 del

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 14 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

presente Decreto, la Secretaría Distrital de la Mujer establecerá los mecanismos, lineamientos y tiempos para tal fin.

Artículo 9. Medición: Para efectuar la medición del progreso de las entidades de la Administración Distrital descritas en el artículo 5 del presente Decreto, al finalizar el tiempo de implementación de los planes de trabajo para la igualdad de género, la Secretaría Distrital de la Mujer actualizará los diagnósticos institucionales de cada entidad distrital y aplicará instrumentos de medición de resultados, con el fin de determinar su avance de las entidades de la Administración Distrital frente al desarrollo de acciones para el reconocimiento, garantía, restitución y goce efectivo de los derechos de las mujeres priorizados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como su avance en la implementación de la transversalización del enfoque de género.

Parágrafo 1: Con el fin de brindar un reconocimiento positivo e incentivar la transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres en el Distrito Capital, la Secretaría Distrital de la Mujer establecerá una medición comparativa a partir de la puntuación obtenida por cada entidad Distrital en la medición.

Parágrafo 2: La Secretaría Distrital de la Mujer definirá, diseñará e implementará los instrumentos de medición acordes a la naturaleza jurídica de las entidades de la Administración Distrital.

Artículo 10. Entrega de reconocimientos simbólicos para sector público. Las entidades descritas en el artículo 5 del presente Decreto, de acuerdo con los resultados obtenidos en la etapa de medición, podrán ser reconocidas con Galardones del mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”, según las categorías violeta, plata y bronce, siendo el primero para las entidades con mejores resultados obtenidos en la medición definida en el artículo 9 del presente Decreto.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 15 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Parágrafo 1: La vigencia de los Galardones del mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*” será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de otorgamiento, transcurrido este lapso, las entidades descritas en el artículo 5 del presente decreto, participarán en la implementación de la metodología de trabajo del sector público con el objetivo de obtener nuevamente el reconocimiento del mecanismo “*En Igualdad, Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Artículo 11. Metodología de trabajo con el sector privado y mixto. Las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Empresas Sociales del Estado; Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios Oficiales; Sociedades de Economía Mixta; empresas privadas, organizaciones no gubernamentales o de cooperación e Instituciones de Educación Superior, interesadas en ser reconocidas a través del mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”, deberán surtir las siguientes etapas:

- i) Suscribir un documento de compromiso definido por la Secretaría Distrital de la Mujer, como un gesto de buena voluntad para aunar esfuerzos con la Administración Distrital en la implementación de buenas prácticas de transversalización del enfoque de género y acciones de equidad para contribuir al ejercicio pleno de los derechos y autonomía de las mujeres que habitan Bogotá.
- ii) Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género.
- iii) Trabajar mancomunadamente con la Administración Distrital en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres que habitan Bogotá.
- iv) Participar en la entrega de insignias de reconocimiento simbólico por su compromiso con el cierre de brechas de género, en caso de que la Secretaría Distrital de la Mujer, así les convoque.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 16 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Parágrafo 1: El mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género” en su línea de trabajo con sector privado y mixto, no dará lugar a procesos de medición, clasificación, ranking, seguimiento, ni comparación entre organizaciones.

Artículo 12 : Para apoyar el proceso de promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género, la Secretaría Distrital de la Mujer, de acuerdo a la idoneidad estructura, recursos y liderazgo con los que cuenta, pondrá a disposición de las organizaciones y empresas descritas en el artículo 11 del presente decreto, un “*Catálogo de herramientas autogestionables para promover la igualdad de género en el sector privado y mixto*” con herramientas pedagógicas, técnicas y/o conceptuales sobre transversalización de los enfoques de género y de derechos de las mujeres a implementar voluntariamente por las organizaciones.

Artículo 13. Entrega de reconocimientos simbólicos para sector privado y mixto. Las organizaciones descritas en el artículo 11 del presente decreto, podrán ser reconocidas a través de una insignia del mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género”, por su compromiso con la igualdad de género y trabajo mancomunado con la Administración Distrital en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres que habitan Bogotá, de acuerdo con los términos que establezca la Secretaría Distrital de la Mujer.

Parágrafo 1: La vigencia de la insignia del mecanismo “En Igualdad, Sello Distrital de Igualdad de Género” para sector privado y mixto, será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de otorgamiento, transcurrido este lapso, las entidades descritas en el artículo 11 del presente decreto, participarán en la implementación de la metodología de trabajo con el sector privado y mixto con el objetivo de obtener nuevamente el reconocimiento del mecanismo “En Igualdad, Sello Distrital de Igualdad de Género”

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 17 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Artículo 14. Plan de Acción de la Política Pública. Las disposiciones del presente Decreto se articulan al plan de acción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Artículo 15. Vigencia. El presente Decreto rige a partir del día siguiente a la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los

CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ
Alcaldesa Mayor

DIANA RODRÍGUEZ FRANCO
Secretaria Distrital de la Mujer

Proyectó: Clara López García. Directora de Derechos y Diseño de Política
Angie Paola Mesa Rojas. Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad
Revisó: Clara López García. Directora de Derechos y Diseño de Política
Angie Paola Mesa Rojas. Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 18 de 18

Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “*En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género*”

Aprobó: Andrea Catalina Zota Bernal. Jefa Oficina Asesora Jurídica

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

