

## COMPILACIÓN DE COMPROMISOS DE LOS 15 SECTORES EN PLANES DE TRABAJO DEL SELLO EN IGUALDAD

### Introducción:

Este documento presenta una compilación detallada de los compromisos asumidos por los 15 sectores del Distrito en sus respectivos planes de trabajo, en el marco del "Sello Distrital de Igualdad de Género". Este mecanismo, que busca fortalecer la transversalización del enfoque de género en la administración pública distrital, se desarrolla a través de una metodología estructurada en cuatro etapas clave:

- a) Elaboración de diagnósticos institucionales y puntuación de resultados: Esta fase inicial implica la evaluación del desempeño de cada entidad mediante el análisis de información recopilada a través de tres instrumentos específicos. Los resultados de estos diagnósticos permiten la cuantificación y puntuación del avance de cada entidad, sirviendo como base para la elaboración de planes de trabajo personalizados.
- b) Establecimiento de planes de trabajo: Con base en los resultados de los diagnósticos, se diseñan planes de trabajo que priorizan acciones concretas para avanzar en la transversalización de género y promover cambios significativos en la cultura organizacional de las entidades distritales. Estos planes se nutren del "Catálogo de actividades", una herramienta que estandariza las acciones de equidad, y del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, asegurando la coherencia con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
- c) Premiación: Como reconocimiento al compromiso y los avances logrados, las entidades distritales son galardonadas con el "Sello Distrital de Igualdad de Género" en las categorías violeta, plata y bronce, siendo la categoría violeta el máximo reconocimiento para aquellas entidades con los mejores resultados.
- d) Medición de los resultados: Esta etapa final evalúa el progreso de las entidades en la implementación de acciones para garantizar los derechos de las mujeres, así como su avance en la transversalización del enfoque de género, permitiendo identificar áreas de mejora y fortalecer el impacto de la iniciativa.

La implementación de esta metodología se ha llevado a cabo en tres grupos, comenzando en 2022 con el Grupo 1, que incluyó 15 secretarías y 10 entidades adscritas y vinculadas. A la fecha, se han elaborado 55 diagnósticos institucionales y 48 planes de trabajo, lo que evidencia el avance significativo en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública distrital.

Este documento tiene como objetivo proporcionar una visión integral de los compromisos de los sectores del Distrito en materia de igualdad de género.

A continuación encuentra un **índice de navegación** por cada uno de los 15 sectores distritales y sus entidades adscritas y vinculadas.

1-	SECTOR AMBIENTE .....	5
	Secretaria Distrital de Ambiente: .....	5
	Jardín Botánico .....	6
	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático IDIGER .....	7
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA .....	8
2-	SECTOR CULTURA .....	10
	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.....	10
	Instituto Distrital de las Artes -IDARTES.....	12
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte –IDRD .....	14
	Orquesta Filarmónica de Bogotá .....	15
	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC.....	16
	Fundación Gilberto Alzate Avendaño .....	18
	Canal Capital .....	19
3-	SECTOR SALUD .....	19
	Secretaria Distrital de Salud: .....	20
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.: .....	21
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.:.....	22
	Capital Salud EPS-S.:.....	24
	Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud- IDCBIS:.....	26
	Entidad de Gestión Administrativa y Técnica -EGAT: .....	26
4-	SECTOR GESTIÓN PÚBLICA.....	26
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD:.....	27
	Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá: .....	27
5-	SECTOR JURÍDICA .....	28
	Secretaría Jurídica Distrital:.....	29

6-	SECTOR EDUCACIÓN.....	31
	Secretaria de Educación del Distrito.....	31
	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología.....	32
	Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico.....	33
7-	SECTOR HACIENDA .....	34
	Secretaria Distrital de Hacienda .....	34
	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones.....	35
	Lotería de Bogotá.....	37
	Unidad Administrativa Distrital de Catastro Distrital .....	38
8-	SECTOR SEGURIDAD .....	39
	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.....	40
	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos .....	40
9-	SECTOR INTEGRACIÓN SOCIAL.....	41
	Secretaría Distrital de Integración Social .....	41
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud .....	42
10-	SECTOR GOBIERNO.....	44
	Secretaría Distrital de Gobierno:.....	44
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal:.....	45
	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP:.....	47
11-	SECTOR HÁBITAT .....	48
	Secretaria Distrital de Hábitat: .....	49
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP:.....	49
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C - RENOBO .....	50
	Caja de Vivienda Popular – CVP.....	51
	Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá - EAAB.....	53
12-	SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO.....	54
	Secretaria Distrital de Desarrollo Económico:.....	54
	Instituto para el Economía Social- IPES.....	55
	Instituto Distrital de Turismo- IDT .....	56

13- SECTOR MOVILIDAD .....	57
Secretaría Distrital de Movilidad: .....	57
Empresa de Transporte del Tercer Milenio- Transmilenio S.A: .....	58
Empresa Metro de Bogotá- EMP .....	59
Unidad Administrativa de Rehabilitación y Mantenimiento Vial- UVM .....	59
14- SECTOR MUJERES .....	61
Secretaría Distrital de la Mujer.....	61
15- SECTOR PLANEACIÓN .....	62
Secretaría Distrital de Planeación:.....	62

## 1- SECTOR AMBIENTE

Las entidades con planes de trabajo son:

Grupo 1:

1. **Secretaría Distrital de Ambiente:** ETG – 14 actividades / Sin acciones de PIOEG
2. **Jardín Botánico:** ETG – 15 actividades / 1 acciones de PIOEG

Grupo 2

3. **Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático IDIGER:** ETG – 19 actividades / Sin acciones de PIOEG
4. **Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA:** ETG – 20 actividades / 1 acciones de PIOEG

Secretaría Distrital de Ambiente:

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
2. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
3. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
4. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
5. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
6. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
7. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.

8. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
9. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
10. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
11. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.
12. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
13. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
14. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

## Jardín Botánico

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar y finalizar el curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal con colaboradores y colaboradoras de la entidad ofertado por la SDMujer.
2. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
3. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
4. Incluir los enfoques de género y derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
5. Elaborar lineamiento(s) sobre la comunicación libre de sexismo y el lenguaje incluyente para todos los procesos de difusión que se presenten en las comunicaciones internas y externas de la entidad, de acuerdo a las orientaciones técnicas emitidas por la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Mujer sobre este tema.
6. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes, reportes y documentos de la gestión institucional de la entidad.
7. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.

8. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
9. Implementar el lineamiento para la incorporación del enfoque de género en los documentos de criterios de viabilidad y elegibilidad expedido por la Secretaría Distrital de Planeación y/o Secretaría Distrital de la Mujer
10. Diseñar encuesta(s) ciudadana(s) de satisfacción con el objetivo de identificar las barreras de acceso, conectividad y alfabetización digital sobre las plataformas de cada entidad.
11. Realizar consultas ciudadanas para promover la participación dirigidos a grupos focales de mujeres que permita identificar los intereses, necesidades y expectativa que tienen las mujeres en sus diferencias y diversidad.
12. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
13. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.
14. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
15. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

1. Implementar estrategias de promoción y atención en salud mental para mujeres en su diversidad.

#### Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático IDIGER

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
3. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
4. Elaborar lineamiento(s) incorporando los enfoques de género y de derechos de las mujeres, para la implementación de la sala amiga de la familia lactante.

5. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
6. Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
7. Diseñar una estrategia de comunicación libre de sexismos y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
8. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
9. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
10. Diseñar proyectos de inversión en el marco de la elaboración del Plan Distrital de Desarrollo que incorporen el enfoque género y de derechos de las mujeres.
11. Elaborar un diagnóstico(s) de procesos y procedimientos de la entidad que deben actualizarse con enfoque de género.
12. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
13. Diseñar encuesta(s) ciudadana(s) de satisfacción con el objetivo de identificar las barreras de acceso, conectividad y alfabetización digital sobre las plataformas de cada entidad.
14. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
15. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
16. Realizar una encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
17. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad
18. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
19. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

## Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.

2. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
3. Actualizar el plan de capacitación de la entidad, con el fin de incluir un eje temático sobre enfoque de género y derechos de las mujeres en los procesos de inducción y reinducción.
4. Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
5. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
6. Elaborar lineamiento(s) sobre la comunicación libre de sexismo y el lenguaje incluyente para todos los procesos de difusión que se presenten en las comunicaciones internas y externas de la entidad, de acuerdo a las orientaciones técnicas emitidas por la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Mujer sobre este tema.
7. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
8. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
9. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
10. Elaborar Documentos Técnicos de Soporte para la formulación de los proyectos de inversión de la entidad que incorporen los enfoques género y de derechos de las mujeres.
11. Actualizar desde el enfoque de género, documentos asociados a procesos institucionales de la entidad.
12. Adecuar las plataformas digitales para que tengan acceso con lenguaje claro e incluyente, y con ayudas audiovisuales, reconociendo las necesidades diferenciales de las mujeres según los manuales de la Política de Gobierno Digital.
13. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
14. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
15. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
16. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
17. Realizar una encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
18. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

19. Elaborar documento(s) de mapa de actores estratégicos para la construcción de posibles alianzas que permitan la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.
20. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

1. Implementar estrategias para fortalecer la participación de las mujeres en el análisis de situación de salud de sus territorios, desde el enfoque de género y diferencial.

## 2- SECTOR CULTURA

Las entidades con planes de trabajo son:

#### Grupo 1:

1. **Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte:** ETG – 17 actividades / 4 acciones de PIOEG
2. **Instituto Distrital de las Artes -IDARTES:** ETG – 22 actividades / 7 acciones de PIOEG activas /
3. **Instituto Distrital de Recreación y Deporte –IDRD:** ETG – 8 actividades / 2 acciones de PIOEG

#### Grupo 2:

4. **Orquesta Filarmónica de Bogotá:** ETG – 15 actividades / 1 acción de PIOEG
5. **Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC:** ETG – 18 actividades / 3 acción de PIOEG
6. **Fundación Gilberto Alzate Avendaño:** ETG – 19 actividades / 3 acción de PIOEG
7. **Canal Capital: Entidad de capital mixto sin plan de trabajo**

Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras,

orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.

3. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
4. Realizar y finalizar el curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal con colaboradores y colaboradoras de la entidad ofertado por la SDMujer.
5. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
6. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
7. Implementar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
8. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
9. Incluir los criterios para la formulación de proyectos de inversión (metodología MGA) con enfoque de género.
10. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
11. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
12. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
13. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.
14. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género
15. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
16. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
17. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A LA PAZ Y LA CONVIVENCIA CON EQUIDAD DE GÉNERO

1. Vincular a organizaciones de mujeres en programas de apoyo técnico y financiero de iniciativas de construcción de paz, convivencia y defensa de los derechos humanos.
2. Implementar estrategias de comunicación y pedagogía que promuevan el derecho a la paz y la reconciliación para fortalecimiento del tejido social, con enfoque de género y diferencial.

#### DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

3. Vincular a organizaciones sociales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en estrategias, programas y proyectos que apoyen iniciativas territoriales.

#### DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD

4. Vincular a mujeres en sus diferencias y diversidad en programas de educación técnica y tecnológica, para el trabajo y desarrollo humano.

### Instituto Distrital de las Artes -IDARTES

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
3. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
4. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes, reportes de la gestión institucional de la entidad.
5. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
6. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.

7. Incluir los criterios para la formulación de proyectos de inversión (metodología MGA) con enfoque de género.
8. Vincular a las mujeres víctimas del conflicto y mujeres firmantes de paz en procesos de formación diferenciada para el fortalecimiento de la incidencia política y el ejercicio de la ciudadanía para la paz.
9. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
10. Vincular a organizaciones de mujeres en programas de apoyo técnico y financiero de iniciativas de construcción de paz, convivencia y defensa de los derechos humanos.
11. Implementar estrategias de comunicación y pedagogía que promuevan el derecho a la paz y la reconciliación para fortalecimiento del tejido social, con enfoque de género y diferencial.
12. Incorporar acciones de sanación de las memorias de dolor en los procesos formativos dirigidos a las mujeres víctimas, lideresas, en reincorporación y reintegración.
13. Vincular a organizaciones sociales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en estrategias, programas y proyectos que apoyen iniciativas territoriales.
14. Entregar estímulos para promover la investigación por parte de mujeres.
15. Otorgar estímulos para la investigación sobre saberes y necesidades de las mujeres en sus diferencias y diversidad.
16. Entregar reconocimientos y estímulos a mujeres por sus aportes a la creación y divulgación de conocimiento.
17. Otorgar estímulos a medios de comunicación comunitarios, locales y alternativos que promuevan la transformación de estereotipos machistas en los procesos de información y comunicación de la ciudad y sus territorios.
18. Entregar estímulos a mujeres para promover su acceso a la oferta cultural.
19. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas."
20. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
21. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
22. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA DE LAS MUJERES PARA LA PAZ

1. Vincular a las mujeres víctimas del conflicto y mujeres firmantes de paz en procesos de formación diferenciada para el fortalecimiento de la incidencia política y el ejercicio de la ciudadanía para la paz.
2. Vincular a organizaciones de mujeres en programas de apoyo técnico y financiero de iniciativas de construcción de paz, convivencia y defensa de los derechos humanos.
3. Implementar estrategias de comunicación y pedagogía que promuevan el derecho a la paz y la reconciliación para fortalecimiento del tejido social, con enfoque de género y diferencial.
4. Incorporar acciones de sanación de las memorias de dolor en los procesos formativos dirigidos a las mujeres víctimas, lideresas, en reincorporación y reintegración.

#### DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

5. Vincular a organizaciones sociales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en estrategias, programas y proyectos que apoyen iniciativas territoriales.

#### DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD

6. Entregar reconocimientos y estímulos a mujeres por sus aportes a la creación y divulgación de conocimiento.

#### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

7. Entregar estímulos a mujeres para promover su acceso a la oferta cultural.

### Instituto Distrital de Recreación y Deporte –IDRD

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género
2. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
3. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
4. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
5. Incluir los criterios para la formulación de proyectos de inversión (metodología MGA) con enfoque de género.

6. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
7. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
8. Implementar talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Implementar actividades que promuevan la práctica deportiva y recreativa de las mujeres rurales, teniendo en cuenta sus intereses, costumbres y juegos tradicionales
2. Realizar procesos de formación deportiva libres de todo tipo de discriminación y estereotipos de género dirigidos a niñas, adolescentes y mujeres jóvenes.

#### Orquesta Filarmónica de Bogotá

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
3. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
4. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
5. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
6. Elaborar lineamiento(s) incorporando los enfoques de género y de derechos de las mujeres, para la implementación de la sala amiga de la familia lactante.
7. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.

8. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
9. Implementar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
10. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
11. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
12. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
13. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.
14. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
15. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Entregar estímulos a mujeres para promover su acceso a la oferta cultural.

#### Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
3. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
4. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.

5. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
6. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
7. Elaborar lineamiento(s) incorporando los enfoques de género y de derechos de las mujeres, para la implementación de la sala amiga de la familia lactante.
8. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
9. Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
10. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
11. Diseñar proyectos de inversión en el marco de la elaboración del Plan Distrital de Desarrollo que incorporen el enfoque género y de derechos de las mujeres.
12. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
13. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
14. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
15. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
16. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión destinados al fortalecimiento institucional para la igualdad de género.
17. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.
18. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Entregar estímulos a mujeres para promover su acceso a la oferta cultural.
2. Realizar procesos de fortalecimiento de capacidades sobre derechos de las mujeres e igualdad de género y/o enfoque diferencial a mujeres en sus diferencias y diversidad.

##### DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

3. Vincular a organizaciones sociales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en estrategias, programas y proyectos que apoyen iniciativas territoriales.

## Fundación Gilberto Alzate Avendaño

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
3. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
4. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
5. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
6. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
7. Elaborar lineamiento(s) incorporando los enfoques de género y de derechos de las mujeres, para la implementación de la sala amiga de la familia lactante.
8. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
9. Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
10. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes y reportes de la gestión institucional de la entidad."
11. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
12. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
13. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
14. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
15. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
16. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
17. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.

18. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
19. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Entregar estímulos a mujeres para promover su acceso a la oferta cultural.

##### DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

2. Vincular a organizaciones sociales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en estrategias, programas y proyectos que apoyen iniciativas territoriales.

##### DERECHO A LA PAZ Y LA CONVIVENCIA CON EQUIDAD DE GÉNERO

3. Implementar estrategias de comunicación y pedagogía que promuevan el derecho a la paz y la reconciliación para fortalecimiento del tejido social, con enfoque de género y diferencial.

#### Canal Capital

Entidad de Capital Mixto sin plan de trabajo actualmente.

### 3- SECTOR SALUD

Las entidades con planes de trabajo son:

#### Grupo 1:

1. **Secretaria Distrital de Salud:** ETG – 14 actividades / 2 acciones de PIOEG

#### Grupo 2

2. **Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.:** ETG – 19 actividades / 8 acciones de PIOEG
3. **Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.:** TG – 21 actividades / 8 acciones de PIOEG
4. **Capital Salud EPS-S:** TG – 26 actividades / 4 acciones de PIOEG
5. **Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud- IDC BIS:** entidad de capital mixto sin plan de trabajo.
6. **Entidad de Gestión Administrativa y técnica - EGAT:** entidad de capital mixto sin plan de trabajo.

Secretaria Distrital de Salud:

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Implementar acciones para dar respuesta a las necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad, a partir de los resultados del diagnóstico, para avanzar hacia el bienestar en el contexto organizacional.
3. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
4. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
5. Actualizar el plan de capacitación de la entidad, con el fin de incluir un eje temático sobre enfoque de género y derechos de las mujeres en los procesos de inducción y reinducción.
6. Actualizar el lineamiento de control documental definiendo consideraciones para la inclusión de temas de equidad y género."
7. Actualizar el Glosario de Términos y Definiciones de la entidad, incluyendo conceptos relacionados a la equidad de género
8. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
9. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
10. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
11. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
12. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
13. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.
14. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A LA SALUD PLENA

1. Implementar rutas integrales de atención en salud, adecuadas con enfoque de género y diferencial para mujeres diversas del D.C
2. Implementar acciones comunitarias de promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos para las mujeres en sus diferencias y diversidad

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.:

Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Implementar acciones para dar respuesta a las necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad, a partir de los resultados del diagnóstico, para avanzar hacia el bienestar en el contexto organizacional.
3. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
4. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
5. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
6. Elaborar acciones que den respuesta a las necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano con base en el diagnóstico realizado.
7. Implementar acciones que den respuesta a las necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
8. Implementación de la sala amiga de la familia lactante en la entidad de acuerdo a la normativa vigente.
9. Implementar jornadas de fortalecimiento conceptual y técnico sobre enfoque de género y derechos de las mujeres dirigido a personas en cargos directivos.
10. Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
11. Actualizar los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo con el fin de incorporar los enfoques de género y derechos de las mujeres.
12. Implementar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
13. Implementar estrategia(s) innovadora(s) para disminuir las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad a partir de la información arrojada por el diagnóstico.
14. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
15. Elaborar un documento de análisis de resultados de la implementación de indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
16. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.

17. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.
18. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
19. Vincular la participación de cargos directivos en las reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A LA SALUD PLENA

1. Implementar rutas integrales de atención en salud, adecuadas con enfoque de género y diferencial para mujeres diversas del D.C.
2. Implementar estrategias de promoción y atención en salud mental para mujeres en su diversidad.
3. Implementar estrategias para fortalecer la participación de las mujeres en el análisis de situación de salud de sus territorios, desde el enfoque de género y diferencial.
4. Implementar acciones comunitarias de promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos para las mujeres en sus diferencias y diversidad.
5. Vincular mujeres y personas con capacidad de gestar en sus diferencias y diversidad en procesos de reconocimiento de su autonomía y libertad en la toma de decisiones sobre su cuerpo en sexualidad y reproducción.

##### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Realizar procesos de fortalecimiento de capacidades sobre derechos de las mujeres e igualdad de género y/o enfoque diferencial a mujeres en sus diferencias y diversidad.

##### DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS

1. Implementar una oferta de servicios dispuesta por la entidad para las mujeres víctimas de violencias, en riesgo de feminicidio y sobrevivientes de tentativa de feminicidio.
2. Desarrollar lineamientos técnicos para garantizar la atención integral de mujeres víctimas de violencias y sobrevivientes de tentativa de feminicidio por parte de los prestadores de servicios de salud de la red pública y privada de Bogotá.

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.:

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad,

- cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Implementar acciones para dar respuesta a las necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad, a partir de los resultados del diagnóstico, para avanzar hacia el bienestar en el contexto organizacional.
  3. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
  4. Elaborar informe(s) de monitoreo en relación a la implementación del protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad, en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
  5. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
  6. Implementar acciones que den respuesta a las necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
  7. Implementar talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
  8. Implementar jornadas de fortalecimiento conceptual y técnico sobre enfoque de género y derechos de las mujeres dirigido a personas en cargos directivos.
  9. Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
  10. Diseñar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
  11. Implementar estrategia(s) innovadora(s) para disminuir las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad a partir de la información arrojada por el diagnóstico.
  12. Diseñar encuesta(s) ciudadana(s) de satisfacción con el objetivo de identificar las barreras de acceso, conectividad y alfabetización digital sobre las plataformas de cada entidad.
  13. Aplicar encuesta(s) ciudadana(s) de satisfacción con el objetivo de identificar las barreras de acceso, conectividad y alfabetización digital sobre las plataformas de cada entidad.
  14. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas."
  15. Realizar consultas ciudadanas para promover la participación dirigidos a grupos focales de mujeres que permita identificar los intereses, necesidades y expectativa que tienen las mujeres en sus diferencias y diversidad.
  16. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
  17. Realizar socializaciones de informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género
  18. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
  19. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

20. Diseñar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.
21. Implementar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A LA SALUD PLENA

1. Implementar rutas integrales de atención en salud, adecuadas con enfoque de género y diferencial para mujeres diversas del D.C.
2. Implementar estrategias de promoción y atención en salud mental para mujeres en su diversidad.
3. Implementar estrategias para fortalecer la participación de las mujeres en el análisis de situación de salud de sus territorios, desde el enfoque de género y diferencial.
4. Implementar acciones comunitarias de promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos para las mujeres en sus diferencias y diversidad.
5. Vincular mujeres y personas con capacidad de gestar en sus diferencias y diversidad en procesos de reconocimiento de su autonomía y libertad en la toma de decisiones sobre su cuerpo en sexualidad y reproducción.

##### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Realizar procesos de fortalecimiento de capacidades sobre derechos de las mujeres e igualdad de género y/o enfoque diferencial a mujeres en sus diferencias y diversidad.

##### DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS

1. Implementar una oferta de servicios dispuesta por la entidad para las mujeres víctimas de violencias, en riesgo de feminicidio y sobrevivientes de tentativa de feminicidio.
2. Desarrollar lineamientos técnicos para garantizar la atención integral de mujeres víctimas de violencias y sobrevivientes de tentativa de feminicidio por parte de los prestadores de servicios de salud de la red pública y privada de Bogotá.

##### Capital Salud EPS-S.:

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.

2. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
3. Implementar acciones para dar respuesta a las necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad, a partir de los resultados del diagnóstico, para avanzar hacia el bienestar en el contexto organizacional.
4. Realizar y finalizar la sensibilización sobre los enfoques de género y derechos de las mujeres propuesta por la entidad para los y las colaboradoras de la entidad.
5. Realizar y finalizar la sensibilización sobre los enfoques de género y derechos de las mujeres propuesta por la entidad para los y las colaboradoras de la entidad.
6. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
7. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género."
8. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
9. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
10. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
11. Elaborar acciones que den respuesta a las necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano con base en el diagnóstico realizado.
12. Implementar acciones que den respuesta a las necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
13. Implementar talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
14. "Actualizar el plan de capacitación de la entidad, con el fin de incluir un eje temático sobre enfoque de género y derechos de las mujeres en los procesos de inducción y reinducción.
15. Implementar jornadas de fortalecimiento conceptual y técnico sobre enfoque de género y derechos de las mujeres dirigido a personas en cargos directivos.
16. Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
17. Actualizar los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo con el fin de incorporar los enfoques de género y derechos de las mujeres.
18. Implementar las acciones incluidas en planes de bienestar laboral, seguridad y salud orientadas a la igualdad de género.
19. Elaborar un documento de la gestión de la entidad que incorpore los enfoques de género y de derechos de las mujeres.
20. Elaborar diagnóstico(s) institucional(es) sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad, que oriente la toma de decisiones estratégicas.
21. Implementar estrategia(s) innovadora(s) para disminuir las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad a partir de la información arrojada por el diagnóstico.

22. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
23. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
24. Elaborar documento(s) de mapa de actores estratégicos para la construcción de posibles alianzas que permitan la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.
25. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.
26. Implementar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Realizar procesos de fortalecimiento de capacidades sobre derechos de las mujeres e igualdad de género y/o enfoque diferencial a mujeres en sus diferencias y diversidad.

##### DERECHO A LA SALUD PLENA

1. Se realizará la actividad con población interna y externa a través del Equipo de trabajo con enfoque diferencial y enfoque de género que se ha recientemente constituido en la entidad y se realizará difusión internamente a través del equipo de comunicación.
2. Campañas de educativas en articulación DM (Modelo gestión del riesgo) Dirigida a la ciudadanía.
3. La actividad se llevará a cabo por medio de unos videos donde se refleja los derechos sexuales y reproductivos con la población indígena y talento humano de Capital Salud EPPS.

Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud- IDCBS:

Entidad de Capital Mixto sin plan de trabajo actualmente.

Entidad de Gestión Administrativa y Técnica -EGAT:

Entidad de Capital Mixto sin plan de trabajo actualmente.

## 4- SECTOR GESTIÓN PÚBLICA

Las entidades con planes de trabajo son:

Grupo 1:

1. **Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD:** ETG – 7 actividades / sin acciones de PIOEG
2. **Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá:** ETG – 15 actividades / 3 acciones de PIOEG

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD:

Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
2. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
3. Actualizar desde el enfoque de género, documentos asociados a procesos institucionales de la entidad.
4. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
5. Implementar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.
6. Crear y/o actualizar los indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.

Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá:

Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
3. Implementar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
4. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes, reportes de la gestión institucional de la entidad.
5. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
6. Elaborar diagnóstico(s) institucional(es) sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad, que oriente la toma de decisiones estratégicas.

7. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
8. Implementar el lineamiento para la incorporación del enfoque de género en los documentos de criterios de viabilidad y elegibilidad expedido por la Secretaría Distrital de Planeación y/o Secretaría Distrital de la Mujer
9. Actualizar desde el enfoque de género, documentos asociados a procesos institucionales de la entidad.
10. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
11. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
12. Elaborar un documento de análisis de resultados de la implementación de indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
13. Realizar socializaciones de informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.
14. Vincular la participación de cargos directivos en las reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
15. Implementar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A LA PAZ Y LA CONVIVENCIA CON EQUIDAD DE GÉNERO

1. Vincular a las mujeres víctimas del conflicto y mujeres firmantes de paz en procesos de formación diferenciada para el fortalecimiento de la incidencia política y el ejercicio de la ciudadanía para la paz.
2. Vincular a organizaciones de mujeres en programas de apoyo técnico y financiero de iniciativas de construcción de paz, convivencia y defensa de los derechos humanos.

#### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Generar alianzas para la vinculación de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan en programas de formación gratuitos en temas de programación y tecnologías digitales.

## 5- SECTOR JURÍDICA

Las entidades con planes de trabajo son:

Grupo 1:

1. **Secretaría Jurídica Distrital:** ETG – 22 actividades / sin acciones de PIOEG

Secretaría Jurídica Distrital:

Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
3. Realizar y finalizar la sensibilización sobre los enfoques de género y derechos de las mujeres propuesta por la entidad para los y las colaboradoras de la entidad.
4. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
5. Elaborar acciones que den respuesta a las necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano con base en el diagnóstico realizado.
6. Implementación de la sala amiga de la familia lactante en la entidad de acuerdo a la normativa vigente.
7. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
8. Actualizar los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo con el fin de incorporar los enfoques de género y derechos de las mujeres.
9. Implementar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad
10. Implementar una estrategia de comunicación externa que visibilice las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género a través de los canales externos de la entidad.
11. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
12. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
13. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
14. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
15. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión."

16. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
17. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
18. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
19. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Actividades sexuales Pagadas.
20. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
21. Vincular la participación de cargos directivos en las reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
22. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

## 6- SECTOR EDUCACIÓN

Las entidades con planes de trabajo son:

Grupo 1:

1. **Secretaria de Educación del Distrito:** ETG – 8 actividades / 2 acciones de PIOEG

Grupo 2

2. **Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA:** ETG – 16 actividades / 6 acciones de PIOEG
3. **Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP:** ETG – 8 actividades / 3 acciones de PIOEG

Secretaria de Educación del Distrito

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
2. Realizar consultas ciudadanas para promover la participación dirigidos a grupos focales de mujeres que permita identificar los intereses, necesidades y expectativa que tienen las mujeres en sus diferencias y diversidad.
3. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
4. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
5. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.
6. Realizar encuesta de medición de la satisfacción, que permitan conocer la percepción del servicio prestado en los canales de atención, dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
7. Adicionar en el informe de operaciones de la Entidad, un apartado que incluya los resultados de la medición de la satisfacción, dando a conocer la percepción del servicio prestado en los canales de atención, dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
8. Establecer alianzas que permitan la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.

### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

1. Entregar reconocimientos y estímulos a mujeres por sus aportes a la creación y divulgación de conocimiento.

#### DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD

2. Vincular principalmente a las docentes, niñas y adolescentes de las instituciones educativas de la ciudad a las iniciativas territoriales con enfoque de género.

## Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Implementar acciones para dar respuesta a las necesidades, intereses y expectativas de colaboradores y colaboradoras de la entidad, a partir de los resultados del diagnóstico, para avanzar hacia el bienestar en el contexto organizacional.
3. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
4. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
5. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
6. Actualizar el plan de capacitación de la entidad, con el fin de incluir un eje temático sobre enfoque de género y derechos de las mujeres en los procesos de inducción y reinducción.
7. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
8. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
9. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
10. Elaborar un documento de análisis de resultados de la implementación de indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
11. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
12. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
13. Establecer alianzas que permitan la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.
14. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión destinados a el fortalecimiento institucional para la igualdad de género.

15. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.
16. Diseñar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A LA PAZ Y LA CONVIVENCIA CON EQUIDAD DE GÉNERO

1. Implementar estrategias de comunicación y pedagogía que promuevan el derecho a la paz y la reconciliación para fortalecimiento del tejido social, con enfoque de género y diferencial.

##### DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS

2. Implementar una oferta de servicios dispuesta por la entidad para las mujeres víctimas de violencias, en riesgo de feminicidio y sobrevivientes de tentativa de feminicidio.

##### DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

3. Implementar medidas afirmativas para mantener un porcentaje mínimo de participación de mujeres en la contratación, en el marco del Decreto 332 de 2020.
4. Implementar una estrategia de articulación público-privada para la cualificación y certificación de experiencia para las mujeres en sus diferencias y diversidad.

##### DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD

5. Entregar estímulos para promover la investigación por parte de mujeres.

##### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

6. Generar alianzas para la vinculación de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan en programas de formación gratuitos en temas de programación y tecnologías digitales.

#### Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Diseñar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
3. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes y reportes de la gestión institucional de la entidad.

4. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
5. Aplicar encuesta(s) ciudadana(s) de satisfacción con el objetivo de identificar las barreras de acceso, conectividad y alfabetización digital sobre las plataformas de cada entidad.
6. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
7. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
8. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD

1. Otorgar becas, auxilios monetarios y estímulos para el acceso de formación posgradual para mujeres en sus diferencias y diversidad.
2. Entregar estímulos para promover la investigación por parte de mujeres.
3. Entregar reconocimientos y estímulos a mujeres por sus aportes a la creación y divulgación de conocimiento.

## 7- SECTOR HACIENDA

Las entidades con planes de trabajo son:

Grupo 1:

1. **Secretaría Distrital de Hacienda:** ETG – 13 actividades / 0 acciones de PIOEG

Grupo 2

2. **Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones:** ETG – 25 actividades / 1 acción de PIOEG
3. **Lotería de Bogotá:** ETG – 21 actividades / 1 acción de PIOEG
4. **Unidad Administrativa Distrital de Catastro Distrital - UAECD:** ETG – 13 actividades / 1 acción de PIOEG

Secretaría Distrital de Hacienda

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Realizar y finalizar el curso de Transversalización del Enfoque de Género y conceptos básicos del Trazador Presupuestal con colaboradores y colaboradoras de la entidad ofertado por la SDMujer.
3. Incluir los enfoques de género y derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
4. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
5. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del Trazador Presupuestal ofertado por la SDMujer.
6. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
7. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes, reportes y documentos de producción permanente relacionada a la gestión institucional de la entidad.
8. Revisar y ajustar los procesos y procedimientos de la entidad que apliquen para enfoque de género.
9. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
10. Diseñar encuesta(s) ciudadana(s) de satisfacción con el objetivo de identificar las barreras de acceso, conectividad y alfabetización digital sobre las plataformas de cada entidad.
11. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género
12. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión destinados a el fortalecimiento institucional para la igualdad de género
13. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

No concertó acciones afirmativas.

#### Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.

2. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
3. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
4. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
5. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
6. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
7. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
8. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
9. Incluir los enfoques de género y derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
10. Elaborar lineamiento(s) incorporando los enfoques de género y de derechos de las mujeres, para la implementación de la sala amiga de la familia lactante.
11. Elaborar lineamiento(s) sobre la comunicación libre de sexismos y el lenguaje incluyente para todos los procesos de difusión que se presenten en las comunicaciones internas y externas de la entidad, de acuerdo a las orientaciones técnicas emitidas por la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de la Mujer sobre este tema.
12. Diseñar una estrategia de comunicación externa que visibilice las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género a través de los canales externos de la entidad.
13. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
14. Elaborar diagnóstico(s) institucional(es) sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad, que oriente la toma de decisiones estratégicas.
15. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
16. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
17. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
18. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
19. Realizar una estrategia de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
20. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.

21. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
22. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
23. Realizar mesas de trabajo con el Consejo Consultivo de Mujeres y distintos grupos de mujeres para la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.
24. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.
25. Diseñar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Realizar procesos de fortalecimiento de capacidades sobre derechos de las mujeres e igualdad de género y/o enfoque diferencial a mujeres en sus diferencias y diversidad.

#### Lotería de Bogotá

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
3. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
4. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
5. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.

6. Implementación de la sala amiga de la familia lactante en la entidad de acuerdo a la normativa vigente.
7. Elaborar lineamiento(s) incorporando los enfoques de género y de derechos de las mujeres, para la implementación de la sala amiga de la familia lactante.
8. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
9. Diseñar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
10. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
11. Implementar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
12. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes y reportes de la gestión institucional de la entidad.
13. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
14. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
15. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
16. Diseñar proyectos de inversión en el marco de la elaboración del Plan Distrital de Desarrollo que incorporen el enfoque género y de derechos de las mujeres.
17. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
18. Actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
19. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión destinados a el fortalecimiento institucional para la igualdad de género
20. Establecer alianzas que permitan la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.
21. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A LA PAZ Y LA CONVIVENCIA CON EQUIDAD DE GÉNERO

1. Implementar estrategias de comunicación y pedagogía que promuevan el derecho a la paz y la reconciliación para fortalecimiento del tejido social, con enfoque de género y diferencial.

#### Unidad Administrativa Distrital de Catastro Distrital

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
3. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
4. Diseñar una estrategia de comunicación libre de sexismos y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
5. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
6. Implementar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
7. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes y reportes de la gestión institucional de la entidad.
8. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
9. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
10. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
11. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
12. Establecer alianzas que permitan la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.
13. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO AL HÁBITAT Y VIVIENDA DIGNA

1. Ejecutar procesos de capacitación técnica continua para la incorporación de los enfoques de género, derechos y diferencial en todas las fases del plan de desarrollo y de ordenamiento territorial, dirigidos a mujeres en su diversidad

## 8- SECTOR SEGURIDAD

Las entidades con planes de trabajo son:

Grupo 1:

1. **Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia:** ETG – 7 actividades / 0 acciones de PIOEG
2. **Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos:** TG – 10 actividades / 1 acción de PIOEG

Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
2. Incluir los enfoques de género y derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
3. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
4. Implementar el lineamiento para la incorporación del enfoque de género en los documentos de criterios de viabilidad y elegibilidad expedido por la Secretaría Distrital de Planeación y/o Secretaría Distrital de la Mujer.
5. Aplicar encuesta(s) ciudadana(s) de satisfacción con el objetivo de identificar las barreras de acceso, conectividad y alfabetización digital sobre las plataformas de cada entidad.
6. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
7. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión destinados a el fortalecimiento institucional para la igualdad de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

No concertó acciones afirmativas

Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.

2. Elaborar acciones que den respuesta a las necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano con base en el diagnóstico realizado
3. Actualizar los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo con el fin de incorporar los enfoques de género y derechos de las mujeres.
4. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes, reportes y documentos de la gestión institucional de la entidad.
5. Elaborar diagnóstico(s) institucional(es) sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad, que oriente la toma de decisiones estratégicas.
6. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
7. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
8. Incluir los criterios para la formulación de proyectos de inversión (metodología MGA) con enfoque de género.
9. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
10. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

1. Vincular a organizaciones sociales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en estrategias, programas y proyectos que apoyen iniciativas territoriales.

## 9- SECTOR INTEGRACIÓN SOCIAL

Las entidades con planes de trabajo son:

#### Grupo 1:

1. **Secretaría Distrital de Integración Social:** ETG – 11 actividades / 4 acciones de PIOEG
2. **Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud:** ETG – 16 actividades / 5 acciones de PIOEG

#### Secretaría Distrital de Integración Social

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.

2. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
3. Elaborar lineamiento(s) incorporando los enfoques de género y de derechos de las mujeres, para la implementación de la sala amiga de la familia lactante.
4. Implementar las acciones incluidas en planes de bienestar laboral, seguridad y salud orientadas a la igualdad de género.
5. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
6. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
7. Elaborar un diagnóstico(s) de procesos y procedimientos de la entidad que deben actualizarse con enfoque de género.
8. Adecuar las plataformas digitales para que tengan acceso con lenguaje claro e incluyente, y con ayudas audiovisuales, reconociendo las necesidades diferenciales de las mujeres según los manuales de la Política de Gobierno Digital.
9. Realizar consultas ciudadanas para promover la participación dirigidos a grupos focales de mujeres que permita identificar los intereses, necesidades y expectativa que tienen las mujeres en sus diferencias y diversidad.
10. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
11. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A LA SALUD PLENA

1. Implementar estrategias comunitarias de promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos para las mujeres en sus diferencias y diversidad.
2. Implementar la estrategia de prevención de embarazos adolescentes y violencias basadas en género, y erradicación del embarazo infantil."
3. Realizar procesos educativos comunitarios que contribuyan a la construcción de proyectos de vida y a la deconstrucción de imaginarios, prácticas, representaciones sociales y culturales frente a los embarazos infantiles y adolescentes.
4. Vincular mujeres y personas con capacidad de gestar en sus diferencias y diversidad en procesos de reconocimiento de su autonomía y libertad en la toma de decisiones sobre su cuerpo en sexualidad y reproducción.

Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar y finalizar el curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal con colaboradores y colaboradoras de la entidad ofertado por la SDMujer.
2. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
3. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
4. Actualizar los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo con el fin de incorporar los enfoques de género y derechos de las mujeres.
5. Implementar las acciones incluidas en planes de bienestar laboral, seguridad y salud orientadas a la igualdad de género.
6. Implementar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
7. Elaborar diagnóstico(s) institucional(es) sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad, que oriente la toma de decisiones estratégicas.
8. Implementar estrategia(s) innovadora(s) para disminuir las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad a partir de la información arrojada por el diagnóstico.
9. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
10. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
11. Implementar el lineamiento para la incorporación del enfoque de género en los documentos de criterios de viabilidad y elegibilidad expedido por la Secretaría Distrital de Planeación y/o Secretaría Distrital de la Mujer.
12. Adecuar las plataformas digitales para que tengan acceso con lenguaje claro e incluyente, y con ayudas audiovisuales, reconociendo las necesidades diferenciales de las mujeres según los manuales de la Política de Gobierno Digital.
13. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
14. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
15. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.
16. Implementar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

1. Vincular a organizaciones sociales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en estrategias, programas y proyectos que apoyen iniciativas territoriales.

## DERECHO A LA SALUD PLENA

2. Implementar acciones comunitarias de promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos para las mujeres en sus diferencias y diversidad.
3. Vincular a padres, madres y adolescentes en estrategias de prevención de embarazos adolescentes y violencias basadas en género, y erradicación del embarazo infantil.
4. Realizar procesos educativos comunitarios que contribuyan a la construcción de proyectos de vida y a la deconstrucción de imaginarios, prácticas, representaciones sociales y culturales frente a los embarazos infantiles y adolescentes.
5. Vincular mujeres y personas con capacidad de gestar en sus diferencias y diversidad en procesos de reconocimiento de su autonomía y libertad en la toma de decisiones sobre su cuerpo en sexualidad y reproducción.

## 10- SECTOR GOBIERNO

Las entidades con planes de trabajo son:

### Grupo 1:

1. **Secretaría Distrital de Gobierno:** ETG – 11 actividades / 1 acciones de PIOEG
2. **Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC:** ETG – 19 actividades / 3 acciones de PIOEG

### Grupo 2

3. **Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP:** ETG – 19 actividades / Sin acciones de PIOEG

Secretaría Distrital de Gobierno:

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
3. Incluir los enfoques de género y derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.

4. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
5. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
6. Implementar el lineamiento para la incorporación del enfoque de género en los documentos de criterios de viabilidad y elegibilidad expedido por la Secretaría Distrital de Planeación y/o Secretaría Distrital de la Mujer
7. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas
8. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
9. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.
10. Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas.
11. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.

#### Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal:

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
2. Actualizar los manuales de inducción y reinducción de la entidad, con el fin de incluir un eje temático sobre enfoque de género y derechos de las mujeres.
3. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.

4. Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
5. Elaborar lineamiento(s) incorporando los enfoques de género y de derechos de las mujeres, para la implementación de la sala amiga de la familia lactante.
6. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
7. Incluir los enfoques de género y derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
8. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
9. Diseñar una estrategia de comunicación externa que visibilice las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género a través de los canales externos de la entidad.
10. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
11. Diseñar proyectos de inversión en el marco de la elaboración del Plan Distrital de Desarrollo que incorporen el enfoque género y de derechos de las mujeres.
12. Implementar el lineamiento para la incorporación del enfoque de género en los documentos de criterios de viabilidad y elegibilidad expedido por la Secretaría Distrital de Planeación y/o Secretaría Distrital de la Mujer
13. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
14. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
15. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
16. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
17. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.
18. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género
19. Realizar mesas de trabajo con el Consejo Consultivo de Mujeres y distintos grupos de mujeres para la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

## DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

1. Vincular a organizaciones sociales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en estrategias, programas y proyectos que apoyen iniciativas territoriales.
2. Otorgar reconocimientos a lideresas que se destacan en el campo de la participación ciudadana por sus aportes al posicionamiento público de los derechos de las mujeres.

## DERECHO A UNA CULTURA LIBRE DE SEXISMO

3. Otorgar estímulos a medios de comunicación comunitarios, locales y alternativos que promuevan la transformación de estereotipos machistas en los procesos de información y comunicación de la ciudad y sus territorios.

Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP:

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
2. Realizar y finalizar la sensibilización sobre los enfoques de género y derechos de las mujeres propuesta por la entidad para los y las colaboradoras de la entidad.
3. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
4. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
5. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
6. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
7. Diseñar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
8. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
9. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.

10. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
11. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
12. Actualizar procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
13. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
14. Crear indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
15. Realizar socializaciones de informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.
16. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
17. Realizar mesas de trabajo con el Consejo Consultivo de Mujeres y distintos grupos de mujeres para la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.
18. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión destinados a el fortalecimiento institucional para la igualdad de género
19. Diseñar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.

## 11- SECTOR HÁBITAT

Las entidades con planes de trabajo son:

### Grupo 1:

1. **Secretaría Distrital de Hábitat:** ETG – 7 actividades / Sin acciones de PIOEG
2. **Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP:** ETG – 11 actividades / 1 acción de PIOEG

### Grupo 2

3. **Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C - RENOBO:** ETG – 14 actividades / 1 acción de PIOEG
4. **Caja de Vivienda Popular – CVP:** TG – 17 actividades / 1 acción de PIOEG
5. **Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá - EAAB:** ETG – 7 actividades / Sin acciones de PIOEG

Secretaria Distrital de Hábitat:

Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Realizar y finalizar el curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal con colaboradores y colaboradoras de la entidad ofertado por la SDMujer.
3. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
4. Incluir los enfoques de género y derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
5. Elaborar un documento de la gestión de la entidad que incorpore los enfoques de género y de derechos de las mujeres.
6. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
7. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP:

Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar y finalizar el curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal con colaboradores y colaboradoras de la entidad ofertado por la SDMujer.
2. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
3. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
4. Incluir los enfoques de género y derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
5. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes, reportes y documentos de la gestión institucional de la entidad.

6. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
7. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
8. Implementar el lineamiento para la incorporación del enfoque de género en los documentos de criterios de viabilidad y elegibilidad expedido por la Secretaría Distrital de Planeación y/o Secretaría Distrital de la Mujer.
9. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
10. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
11. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS

1. Priorizar a las familias de las mujeres presuntamente víctimas de feminicidio en el Programa de Subsidios Funerarios en los cementerios de propiedad del Distrito Capital.

##### Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C - RENOBO

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer. (modificada en Plan y catálogo)
3. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.

4. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
5. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
6. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
7. Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
8. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
9. Implementar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
10. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
11. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
12. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
13. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
14. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO AL HÁBITAT Y VIVIENDA DIGNA

1. Ejecutar un concurso de arquitectura que garantice la participación de mujeres arquitectas en el diseño de tipologías de vivienda social, para promover el desarrollo de viviendas con ofertas diferenciales y diversas con enfoque de género.

#### Caja de Vivienda Popular – CVP

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Realizar acciones de divulgación y/o socialización del curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer.
3. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
4. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
5. Implementar las recomendaciones del lineamiento de la entidad para incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en la sala amiga de la familia lactante.
6. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
7. Incluir los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades relacionadas al bienestar laboral, seguridad y salud.
8. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
9. Implementar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
10. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
11. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación. (Transversalización del Enfoque de Género)
12. Diseñar proyectos de inversión en el marco de la elaboración del Plan Distrital de Desarrollo que incorporen el enfoque género y de derechos de las mujeres.
13. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
14. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
15. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
16. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

17. Realizar mesas de trabajo con el Consejo Consultivo de Mujeres y distintos grupos de mujeres para la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO AL HÁBITAT Y VIVIENDA DIGNA

1. Ejecutar asesorías gratuitas a mujeres diversas, para garantizar la titulación de la tierra y la vivienda.

#### Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá - EAAB

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
3. Implementar el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional.
4. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
5. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
6. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
7. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.

## 12- SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO

### Grupo 1

1. **Secretaria Distrital de Desarrollo Económico:** ETG – 11 actividades / 3 acciones de PIOEG
2. **Instituto para el Economía Social- IPES:** ETG – 8 actividades / 4 acción de PIOEG

### Grupo 2

3. **Instituto Distrital de Turismo-IDT:** ETG – 10 actividades / 2 acciones de PIOEG
4. Corporación para el desarrollo y la productividad Bogotá- Región: Invest in Bogotá: Entidad de capital mixto sin plan de trabajo.

Secretaria Distrital de Desarrollo Económico:

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Realizar y finalizar la sensibilización sobre los enfoques de género y derechos de las mujeres propuesta por la entidad para los y las colaboradoras de la entidad.
3. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
4. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
5. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
6. Actualizar procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
7. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
8. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas
9. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

10. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

1. Implementar una estrategia que promueva el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de gestión y colocación de empleo.
2. Implementar alianzas con empresas (grandes, medianas y microempresas), Entidades del Distrito u otros actores económicos en Bogotá para incluir mujeres rurales y/o urbanas en sus cadenas de valor y/o para incrementar su productividad.
3. Implementar programas de formación para el trabajo a través de alianzas, convenios, contratos, entre otros, para el fortalecimiento de las competencias laborales con énfasis en la atención a mujeres en sus diferencias y diversidad.

#### Instituto para el Economía Social- IPES

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Diseñar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
2. Realizar y finalizar el curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal con colaboradores y colaboradoras de la entidad ofertado por la SDMujer.
3. Diseñar una estrategia de comunicación externa que visibilice las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género a través de los canales externos de la entidad.
4. Implementar una estrategia de comunicación externa que visibilice las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género a través de los canales externos de la entidad.
5. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
6. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
7. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
8. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
9. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

1. Implementar un programa de articulación entre el Distrito y los sectores empresarial, sindical, de la economía solidaria y social o de la economía popular para incrementar la empleabilidad de mujeres en el Distrito con énfasis en mujeres vulnerables económicamente.
2. Implementar alianzas con grandes y medianas empresas que realicen actividades económicas en Bogotá para aumentar la inclusión de proyectos productivos de mujeres rurales y urbanas en sus cadenas de valor.
3. Implementar una estrategia de articulación público - privada Distrital para la cualificación de competencias laborales para las mujeres en sus diferencias y diversidad.
4. Otorgar el préstamo gratuito para el uso de espacios públicos a mujeres campesinas y rurales para favorecer la comercialización y/o trueque de sus productos.

## Instituto Distrital de Turismo- IDT

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Actualizar el plan de capacitación de la entidad, con el fin de incluir un eje temático sobre enfoque de género y derechos de las mujeres en los procesos de inducción y reinducción.
3. Diseñar una estrategia de comunicación externa que visibilice las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género a través de los canales externos de la entidad
4. Implementar las acciones incluidas en planes de bienestar laboral, seguridad y salud orientadas a la igualdad de género.
5. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
6. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
7. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
8. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
9. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
10. Realizar reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

1. Vincular a mujeres a procesos de formación para el emprendimiento.

2. Implementar programas de formación para el trabajo a través de alianzas, convenios, contratos, entre otros, para el fortalecimiento de las competencias laborales con énfasis en la atención a mujeres en sus diferencias y diversidad.

## 13- SECTOR MOVILIDAD

### Grupo 1

1. **Secretaría Distrital de Movilidad:** ETG – 10 actividades / 1 acción de PIOEG
2. **Empresa de Transporte del Tercer Milenio- Transmilenio S.A:** ETG – 9 actividades / 1 acción de PIOEG

### Grupo 2

3. **Empresa Metro de Bogotá- EMP:** ETG – 10 actividades / 1 acción de PIOEG
4. **Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial- UMV:** ETG – 9 actividades / 1 acción de PIOEG
5. **Instituto de Desarrollo Urbano- IDU:** 8 actividades / 0 acciones de PIOEG
6. **Terminal de transportes de Bogotá:** Entidad de capital mixto sin plan de trabajo.
7. **Operadora Distrital de Transportes: La Rolita:** Entidad de capital mixto sin plan de trabajo.

Secretaría Distrital de Movilidad:

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Elaborar/actualizar diagnóstico(s) para identificar las necesidades, intereses y expectativas de los colaboradores y las colaboradoras de la entidad, en aras de identificar acciones que promuevan contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
2. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
3. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
4. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
5. Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes, reportes de la gestión institucional de la entidad.
6. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
7. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
8. Incluir en las ficha(s) de formulación de proyectos de inversión la incorporación con enfoque de género y diferencial de las mujeres.

9. Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.
10. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

1. Implementar una estrategia de articulación público - privada Distrital para la cualificación de competencias laborales para las mujeres en sus diferencias y diversidad.

#### Empresa de Transporte del Tercer Milenio- Transmilenio S.A:

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
2. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
3. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
4. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
5. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-.
6. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
7. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
8. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
9. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO AL HÁBITAT Y VIVIENDA DIGNA

1. Implementar un protocolo de seguridad para promover las condiciones de seguridad de las mujeres y niñas en los espacios públicos urbanos y rurales.

## Empresa Metro de Bogotá- EMP

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Realizar o actualizar caracterización(es) de los y las colaboradoras de la entidad, para contar con datos desagregados por identidad de género de aspectos como la edad, pertenencia étnica o racial, situación socioeconómica, grado de escolaridad, discapacidad, cuidadoras, orientación sexual, ubicación geográfica -urbano/rural-, lugar de origen, tipo de contratación, nivel y grado.
2. Crear/actualizar protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad en el que se incluyan los mecanismos y protocolos de prevención, atención y sanción con base en la normativa distrital y nacional vigente.
3. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
4. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
5. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
6. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
7. Crear/actualizar base(s) de datos de los grupos de valor desagregada por ciudadanas, colectivas, organizaciones sociales de mujeres, en cumplimiento de la misionalidad de cada entidad para la convocatoria de las rendiciones de cuentas.
8. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
9. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
10. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

1. Implementar medidas afirmativas para mantener un porcentaje mínimo de participación de mujeres en la contratación, en el marco del Decreto 332 de 2020.

## Unidad Administrativa de Rehabilitación y Mantenimiento Vial- UVM

### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.

2. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
3. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-
4. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
5. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
6. Adecuar las plataformas digitales para que tengan acceso con lenguaje claro e incluyente, y con ayudas audiovisuales, reconociendo las necesidades diferenciales de las mujeres según los manuales de la Política de Gobierno Digital.
7. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.
8. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
9. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

2. Implementar medidas afirmativas para mantener un porcentaje mínimo de participación de mujeres en la contratación, en el marco del Decreto 332 de 2020.

#### Instituto de Desarrollo Urbano - IDU

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Elaborar un diagnóstico sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
2. Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.
3. Elaborar un documento de la gestión de la entidad que incorpore los enfoques de género y de derechos de las mujeres.
4. Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información según la naturaleza y pertinencia de estos sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica - urbano/rural.
5. Actualizar desde el enfoque de género, documentos asociados a procesos institucionales de la entidad que apliquen según la naturaleza y pertinencia con el tema.

6. Incorporar el enfoque de género en el manual(es) de atención a la ciudadanía de la entidad.
7. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.
8. Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.

## 14- SECTOR MUJERES

### Secretaría Distrital de la Mujer

#### Grupo 1

1. **Secretaría Distrital de la Mujer:** ETG- 12 actividades/ 4 acciones de PIOEG

#### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Realizar y finalizar el curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal con colaboradores y colaboradoras de la entidad ofertado por la SDMujer.
2. Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
3. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
4. Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer.
5. Actualizar los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo con el fin de incorporar los enfoques de género y derechos de las mujeres.
6. Diseñar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
7. Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
8. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
9. Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.
10. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
11. Entrega oportuna de reportes trimestrales de la Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas.
12. Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género.

### Acciones afirmativas del PIOEG

#### DERECHO A LA PAZ Y LA CONVIVENCIA CON EQUIDAD DE GÉNERO

1. Vincular a organizaciones de mujeres en programas de apoyo técnico y financiero de iniciativas de construcción de paz, convivencia y defensa de los derechos humanos.

#### DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS

2. Implementar una oferta de servicios dispuesta por la entidad para las mujeres víctimas de violencias, en riesgo de feminicidio y sobrevivientes de tentativa de feminicidio.

#### DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

3. Vincular a organizaciones sociales de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en estrategias, programas y proyectos que apoyen iniciativas territoriales.

#### DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD

4. Implementar una estrategia de articulación público - privada Distrital para la cualificación de competencias laborales para las mujeres en sus diferencias y diversidad.

## 15-SECTOR PLANEACIÓN

### Grupo 1

1. **Secretaría Distrital de Planeación:** ETG – 09 actividades / 3 acciones de PIOEG

#### Secretaría Distrital de Planeación:

##### Actividades de la Estrategia de Transversalización de Género.

1. Realizar y finalizar el curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal con colaboradores y colaboradoras de la entidad ofertado por la SDMujer.
2. Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
3. Implementar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
4. Implementar jornadas de fortalecimiento conceptual y técnico sobre enfoque de género y derechos de las mujeres dirigido a personas en cargos directivos.
5. Implementar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad.
6. Elaborar un informe(s) sobre el avance de la aplicación de la Resolución 2210 del 2021 en relación a la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación.
7. Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.

8. Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión destinados a el fortalecimiento institucional para la igualdad de género.
9. Diseñar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género.

#### Acciones afirmativas del PIOEG

##### DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD

1. Entregar reconocimientos y estímulos a mujeres por sus aportes a la creación y divulgación de conocimiento.

##### DERECHO AL HÁBITAT Y VIVIENDA DIGNA

1. Ejecutar procesos de capacitación técnica continua para la incorporación de los enfoques de género, derechos y diferencial en todas las fases del plan de desarrollo y de ordenamiento territorial, dirigidos a mujeres en su diversidad.

##### DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN CON EQUIDAD

1. Otorgar reconocimientos a lideresas que se destacan en el campo de la participación ciudadana por sus aportes al posicionamiento público de los derechos de las mujeres.