	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Código: GD-FO-32
		Versión: 05
	<b>ACTA DE REUNIÓN</b> (Interna o Externa)	Fecha de Emisión: 27/03/2025
		Página 1 de 5

(1) <b>Número de Acta:</b> (si aplica) (Consecutivo anual)		(2) <b>Fecha de reunión</b> (dd/mm/aaaa)	<b>14/10/2025</b>	
(3) <b>Comité, comisión o grupo de trabajo:</b>	N/A			
(4) <b>Citante:</b> (Dependencia o cargo)	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación			
(5) <b>Lugar de reunión:</b>	<b>TEAMS</b>			
(6) <b>Horario de la reunión:</b>	<b>Inicio</b>	5:00 p.m.	<b>Final</b>	6:30 p.m.

(7) <b>Objetivo reunión:</b>	<b>PLT 2025 – Transversalización enfoque de Género Operador Contrato 367- 2025</b>
------------------------------	--

Participant (8) es:	Nombre(s) y Apellido(s)	Cargo	Dependencia
		Yuly Milena Gómez	Profesional Gestión Local
<b>INVITADAS(OS)</b>			
	Nombre(s) y Apellido(s)	Cargo	Dependencia / Entidad
<b>(9) AGENDA POR TRATAR</b>			
1.	Que es Transversalización de Enfoque de Género		
2.	Lenguaje Incluyente		

#### (10) **DESARROLLO DE LA AGENDA**

Esta sensibilización se realiza por solicitud de la Alcaldía Local de Tunjuelito por ser un compromiso establecido en los Anexos técnicos.


Nos reunimos en la Plataforma TEAMS con el fin de realizar fortalecimiento técnico al equipo del operador

En primera instancia nos presentamos todas las personas asistentes al espacio.

- Posterior a esto se socializa que esta sensibilización espacio hace parte de Plan Local de transversalización, que incluye los Proyectos de Inversión del sector y los que se transversalizan y los fortalecimientos técnicos a los equipos de trabajo de alcaldía en diferentes temas relacionados con la PPMYEG y los derechos de las mujeres, todo esto con el fin de avanzar en el conocimiento y la implementación de la misma desde el cargo que se ocupe, y sobre todo desde el tema comunicativo que permite visibilizar o invisibilizar realidades.

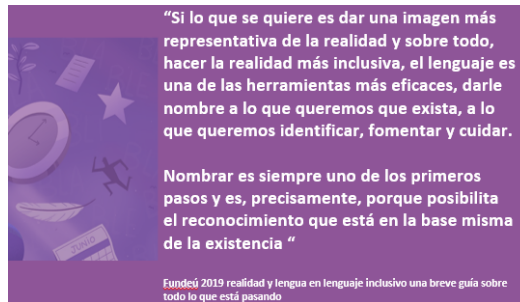
#### **Que es Transversalización de Enfoque de Género**

Se explica de que se trata la transversalización del enfoque de Género, señalando que es una estrategia para integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades de una organización o gobierno, con el objetivo de lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica analizar cómo las acciones afectan a cada género y revisar leyes, procesos y normas para corregir las desigualdades existentes en todos los ámbitos, no solo a través de políticas específicas para mujeres. Es un proceso complejo y constante que busca eliminar las barreras estructurales y promover sociedades más justas e igualitaria

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Código: GD-FO-32
		Versión: 05
	<b>ACTA DE REUNIÓN</b> (Interna o Externa)	Fecha de Emisión: 27/03/2025
		Página 2 de 5

## Lenguaje Incluyente y Comunicación no Sexista

En primera instancia se establece la importancia del lenguaje en la visibilización de las personas y grupo sociales. Se hace espacial énfasis en la importancia de nombrar, ya que lo que no se nombra no existe.



A continuación, se nombra la normatividad que se ha desarrollado en este tema y se especifica que el Lenguaje incluyente es uno de los temas que hace parte del objetivo específico de la Secretaría de “contribuir a la transformación de los imaginarios, prejuicios, estereotipos y prácticas sociales que generan y reproducen los diferentes tipos de discriminación contra las mujeres en sus diferencias y diversidad”

2.

**El lenguaje Incluyente en Bogotá**

- 2008 Protocolo para las comunicaciones libres de sexismo publicado en 2009, documento que propone como componentes el lenguaje incluyente y el abordaje no sexista de géneros en oficinas asesoras de comunicación, prensa, radio y televisión, fotografías e ilustraciones y páginas web.
- 2009 Acuerdo 381 por “todas las entidades públicas de carácter Distrital deberán hacer uso del lenguaje incluyente en los documentos oficiales que sean elaborados y difundidos, entre otros: acuerdos, decretos, resoluciones, conceptos, oficios, periódicos, folletos, afiches, pancartas, página web y blogs. También en eventos públicos: “en todos los eventos públicos y medios de comunicación de las entidades distritales, se deberá hacer uso del lenguaje con perspectiva de género en todas las intervenciones y alocuciones que se realicen
- 2015 “Guía para el uso de un lenguaje incluyente”, documento cuyo objetivo consiste en “proporcionar pautas que permitan utilizar un lenguaje incluyente al hacer referencia a los diferentes grupos poblacionales que hacen parte de la ciudad”, de manera que se presenten orientaciones sobre formas correctas, con lenguaje incluyente en términos de género, para hacer referencia a: grupos étnicos; a personas con discapacidad; a población en habitabilidad de calle; a población víctima del conflicto armado; a personas que ejercen las actividades sexuales pagadas; a infancia, juventudes, población adulta, población mayor, y personas del sector LGBTI
- En 2019, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá publicó la “Guía de lenguaje claro e incluyente del Distrito Capital”. Esta guía está compuesta por ocho componentes, de los cuales uno está dedicado al lenguaje no sexista. Allí se menciona la necesidad de que “servidores públicos empleen en sus comunicaciones con la ciudadanía, expresiones lingüísticas que incluyan tanto al género femenino como el masculino y la diversidad del género, y contribuyan a la igualdad y a la visibilización de la mujer” (Secretaría General, Alcaldía Mayor de Bogotá)

**CONPES D.C. 14, se actualizó la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 (PPMyEG)**

“Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de género en los ámbitos público y privado” (p.165).

La PPMyEG incluye como uno de sus objetivos específicos “contribuir a la transformación de los imaginarios, prejuicios, estereotipos y prácticas sociales que generan y reproducen los diferentes tipos de discriminación contra las mujeres en sus diferencias y diversidad” (p. 167).

A continuación se establecen conceptos importantes para avanzar en el dialogo y se pregunta cuales roles de género reconocen.

**Algunos conceptos importantes**

**Género**  
Son construcciones sociales que conforman los comportamientos, las actividades, las expectativas, las oportunidades y las relaciones de poder (regularmente asimétrico y de sumisión de lo femenino) que se consideran apropiados en un determinado contexto sociocultural para lo femenino y lo masculino a partir del deber ser que se establece desde el momento del nacimiento relacionado con la genitalidad. El “hombre” y la “mujer” son categorías sexuales, mientras que lo “masculino” y lo “femenino” son categorías de género.

**Sexismo**  
El sexismo se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, las mujeres y los hombres, actúen cotidianamente.  
El sexismo es cualquier expresión (acto, palabra, imagen, gesto) basada en la idea de que algunas personas casi siempre mujeres son inferiores por razón de su sexo.

**Lenguaje incluyente**  
Es un modo de expresión oral, escrito y visual que busca dar igual valor a las personas al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad a quienes en ella participan.

¿Qué roles y estereotipos de género conoces?  
Que impacto crees tienen los discursos y prácticas sexistas y machistas en nuestra sociedad?

Reconocen temas como las labores de cuidado del hogar y la crianza como parte de los roles asumidos por las mujeres y el trabajo para el sostenimiento del hogar por parte de los hombres. Dialogamos en torno a este tema en donde se reconoce que aunque se ha avanzado en los derechos de las mujeres, ahora se asumen temas laborales, pero también los temas de cuidado, generándose una doble carga sobre las mujeres, adicionando en que, además ahora en muchas ocasiones se aporta 50% de los costos del mantenimiento del hogar.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

## GESTIÓN DOCUMENTAL

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Código: GD-FO-32

Versión: 05

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 3 de 5

### Roles de Género

Mujer	Hombre
Rol reproductivo	Rol productivo
Espacio doméstico	Espacio público
Trabajo no remunerado	Trabajo remunerado
Servicio y cuidado de personas	Poder y responsabilidad
Mediación - subordinación	Autoridad - dominación

### Algunos ejemplos

Ahora yo era una Barbie y tú un campeón de Hot Wheels. ¿Vale?

Del 29 de Abril al 16 de Mayo  
Mujer Contar

¿Qué juguetes les regalaban a ustedes en su niñez?

Visita **¡Tu a Hogar!** y encuentra miles de ideas para celebrar con mamá.

MEJORES PAPAS  
ESPECIAL  
SAMSUNG  
NOTEBOOK 15.6" NPS-S05 Intel® i7® Core™ con 8TB SSD  
Precio \$599.990  
Precio Normal \$699.990

Posterior a esto se establecen los medios por los cuales se reproduce el sistema, haciendo referencia a la crianza, los medios de comunicación y en general la cultura que reproduce el sistema patriarcal.

### ¿El sexismo hace parte de nuestra cultura?

#### SEXISMO COTIDIANO

LAURA BATES

¿Nuestro lenguaje se ve impactado por estas formas de discriminación contra las mujeres?

**Sexismo hostil:** Creencias abiertamente negativas sobre las mujeres, así como actitudes negativas sobre ellas. Por ejemplo, la creencia que las mujeres son autoritarias y egotísticas; que las mujeres buscan conseguir privilegios que no se han ganado; o la creencia que las mujeres intentan provocar o controlar a los hombres sexualmente con fines del "sexismo hostil".

**Sexismo benévolo:** Comportamientos hacia las mujeres que pueden parecer positivos en la superficie, pero que también sirven a perpetuar los estereotipos y la desigualdad de género. Por ejemplo, la creencia que los hombres deben proteger a las mujeres; que las mujeres se adaptan mejor como cuidadoras; o que las mujeres son más "pocas" que los hombres, son formas del Sexismo benévolo.

### Tipos de Lenguaje sexista

#### Duales Aparentes

Hombre Público / Mujer Pública  
Zorro / Zorra

Términos que cuando se piensan en masculino tienen un significado positivo y negativo o de menor valía cuando se aplica a las mujeres.

#### Masculino Genérico

Reproduce el androcentrismo, presenta a lo masculino como lo general y universal. Lo femenino es una condición particular. Los servidores públicos, los ciudadanos, los alumnos. En profesiones como abogado, científico, juez, médico. Cuando hablamos en masculino se tiende a pensar prioritariamente en lo masculino.

#### Tratamiento Asimétrico

Nombre a los hombres por su apellido, condición, profesión, y a la mujer como una mujer, físico, estado civil entre otras

Se establece que hay dos tipos de sexismo, el hostil y el benévolo y hay tipos de lenguaje sexista haciendo referencia a ejemplos que se usan en la cotidianidad y en los medios de comunicación.

Tesla elige a una mujer para sustituir a Elon Musk en la presidencia

Garbiñe Muguruza, mucho tenis, bonitas piernas y pocos novios

Mujeres Cuidadoras  
Las invitamos a participar en nuestra actividad de cuidado comunitario "Sueña tu ciudad"

En el 'mundo de los hombres', ellas son unas 'machas'

Putalova, Mamona y Perra, tres apellidos que revolucionan las redes sociales



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

## GESTIÓN DOCUMENTAL

### ACTA DE REUNIÓN (Interna o Externa)

Código: GD-FO-32

Versión: 05

Fecha de Emisión: 27/03/2025

Página 4 de 5

para el cumplimiento de las obligaciones contractuales.  
El/la contratista deberá hacer entrega de informe de ejecución, desde la primera reunión, elaboración de diseños, montaje, operación y desmontaje.  
El/la contratista deberá reunirse como mínimo una vez al inicio de la ejecución del contrato con la persona encargada de la transversalización de la Política Pública de Mujer y Género de la Alcaldía Local de Tunjuelito, con el fin de realizar sensibilización y reconocimiento de esta en las acciones a desarrollar durante la ejecución del contrato.  
Adoptar medidas para prevenir, corregir y denunciar el hostigamiento sexual, la violencia y la discriminación contra las mujeres, en sus actividades empresariales y cadena de sumi-

#### Transversalización Enfoque de Género Externa

martes, 14 de octubre de 2025 4:58 p. m.  
miércoles, 15 de octubre de 2025 6:03 a. m.

Asistencia Participación

12

Asistieron

4:58 p. m. - 6:03 a. m.

Hora de inicio y finalización

13h 4m 54s

Duración de la reunión

2h 16m

Tiempo medio de asistencia

#### Participantes

Nombre	Primera unión	Última salida	Duración de la reunión	Rol
Yuly Milena Gómez Romero ymgomez@alcaldiatun.com	5:02 p. m.	6:31 p. m.	1h 28m 42s	Organizador
Herman Sebun Pajilla ... (Externo) herman.sebunpajilla@alcaldiatun.com	5:03 p. m.	6:31 p. m.	1h 27m 58s	Moderador
Dayana Diaz (No comprobado)	5:03 p. m.	6:00 p. m.	40m 18s	Moderador
read al meeting ... (No comprobado)	5:03 p. m.	5:00 p. m.	3h 57m 52s	Moderador
Nancy Cardenas (Externo) ncardenas@alcaldiatun.com	5:03 p. m.	6:33 p. m.	1h 30m 35s	Moderador
Monica Teuta (No comprobado)	5:03 p. m.	5:04 p. m.	1m 9s	Moderador
Eliana's Notstaker... (No comprobado)	5:03 p. m.	5:47 p. m.	43m 56s	Moderador
Edward Lopez (Externo) elopez@alcaldiatun.com	5:03 p. m.	6:33 p. m.	1h 30m 42s	Moderador
Julie Andrea Cal... (No comprobado)	5:05 p. m.	6:08 p. m.	57m 35s	Moderador
Monica Teuta (No comprobado)	5:06 p. m.	6:30 p. m.	1h 23m 59s	Moderador
Leonardo Moreno (Externo) lmoreno@alcaldiatun.com	5:09 p. m.	6:30 p. m.	40m 58s	Moderador
eliana reyes rubiano	5:15 p. m.	6:03 a. m.	12h 48m 17s	Moderador


Se proyecta esta acta debido a que no de ha allegado el acta oficial de la reunión.

#### (11) COMPROMISOS DE LA AGENDA TRATADA

DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE(S)	FECHA
1.		

#### (12) FIRMAS RESPONSABLES

(1) Firma	(2) Firma
Nombre(s) y Apellidos:	Nombre(s) y Apellidos:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	Código: GD-FO-32
		Versión: 05
	<b>ACTA DE REUNIÓN</b> (Interna o Externa)	Fecha de Emisión: 27/03/2025
		Página 5 de 5

<b>Cargo:</b>	<b>Cargo</b>
---------------	--------------

(13) **Anexos:** nombre documento (cantidad de folios o imágenes)  
(documentos que se presentan y/o son analizados en la reunión y son base para la toma de decisiones)

(14) Punto de control

*Elaboró: Yuly Milena Gómez Romero, Profesional Equipo Gestión Local, Dirección de Territorialización de Derechos y Participación.*

*Revisó: Nombre y Apellido; Cargo; Dependencia. (V°B°)*

*Aprobó: Nombre y Apellido; Cargo; Dependencia. (V°B°)*