Mónica Patricia Tenorio Quiñones le mencionó en "24-05-25_Informe_PIAA".

Mónica Patricia Tenorio Quiñones <mtenorio@sdmujer.gov.co>

Lun 17/06/2024 16:47

Para:Omaira Jimena Telpiz Fuelagan <otelpiz@sdmujer.gov.co>

24-05-25_Informe_PIAA.docx

@

MQ **Mónica Patricia Tenorio Quiñones** te mencionó

@Omaira Jimena Telpiz Fuelagan esta acción ponerla al final de las acciones

---

... para la construcción de presupuestos sensibles al género que está desarrollando la SDMujer

Resumen de la implementación de la acción afirmativa

En el 2021 se formaron 25 mujeres en planeación y presupuesto participativo sensible al género, cumpliendo con la meta esperada para el cuatrienio, cuya ejecución presupuestal se dio por capacidad instalada.

Principales logros:

Brindar herramientas a mujeres indígenas en planeación de presupuestos participativos sensibles al género.

Acción afirmativ...

Ir al comentario

MQ **Mónica Patricia Tenorio Quiñones** te mencionó

@Omaira Jimena Telpiz Fuelagan esta dos van va con el contrato de indy

---

...ertadas: 18

De acuerdo con los anterior enunciamos las acciones concertadas con la instancia de participación correspondiente a indígenas, Decreto 612 de 2015, y los logros más significativos con entre noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024:

1	Garantizar la vinculación de 1 referente indígena en el modelo de Casa de Igualdad de Oportunidades para Mujeres de ruralidad (El modelo está en su construcción) y se realizaran diálogos con las autoridades indígenas para incluir la visión indígena en el modelo de ruralidad.
2	25 apoyos para las pruebas SABER, exámenes, inscripción a universidades entre otros que se requieran
3	Fortalecimiento de los aspectos administrativos, financieros, técnicos, políticos y sociales de 8 organizaciones o procesos organizativos de mujeres indígenas.
4	Se vincularán 20 mujeres indígenas a acciones de formación en planeación y presupuesto participativo sensible al género, y se realizan 5 grupos focales para la incorporación del enfoque indígena en los lineamientos para la construcción de presupuestos sensibles al género que está desarrollando la SDMujer
5	Generar 6 encuentros anuales de conversatorios psicosociales para mujeres indígenas en dos localidades de la ciudad. se contará con bolsa de materiales para dichos encuentros, y acompañamiento de Dirección de Enfoque Diferencial.
6	Garantizar la inclusión de 100 Mujeres indígenas a los cursos en los centros de inclusión digital en horarios diferenciados y acompañamiento, acordados con las autoridades en espacio autónomo

...

Estado en implementación de las acciones afirmativas desde noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024

•Se garantizó la vinculación de 1 referente durante las vigencias 2023 y 2024 por medio de dos (2) contratos de prestación de servicio y apoyo ...

Ir al comentario

MQ **Mónica Patricia Tenorio Quiñones** te mencionó

@Omaira Jimena Telpiz Fuelagan esta acción es solita

...ertadas: 18

De acuerdo con los anterior enunciamos las acciones concertadas con la instancia de participación correspondiente a indígenas, Decreto 612 de 2015, y los logros más significativos con entre noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024:

1	Garantizar la vinculación de 1 referente indígena en el modelo de Casa de Igualdad de Oportunidades para Mujeres de ruralidad (El modelo está en su construcción) y se realizaran diálogos con las autoridades indígenas para incluir la visión indígena en el modelo de ruralidad.

2 25 apoyos para las pruebas SABER, exámenes, inscripción a universidades entre otros que se requieran

3 Fortalecimiento de los aspectos administrativos, financieros, técnicos, políticos y sociales de 8 organizaciones o procesos organizativos de mujeres indígenas.

4 Se vincularán 20 mujeres indígenas a acciones de formación en planeación y presupuesto participativo sensible al género, y se realizan 5 grupos focales para la incorporación del enfoque indígena en los lineamientos para la construcción de presupuestos sensibles al género que está desarrollando la SDMujer

5 Generar 6 encuentros anuales de conversatorios psicosociales para mujeres indígenas en dos localidades de la ciudad. se contará con bolsa de materiales para dichos encuentros, y acompañamiento de Dirección de Enfoque Diferencial.

6 Garantizar la inclusión de 100 Mujeres indígenas a los cursos en los centros de inclusión digital en horarios diferenciados y acompañamiento, acordados con las autoridades en espacio autónomo

...

Estado en implementación de las acciones afirmativas desde noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024

•Se garantizó la vinculación de 1 referente durante las vigencias 2023 y 2024 por medio de dos (2) contratos de prestación de servicio y apoyo ...

Ir al comentario

¿Por qué he recibido esta notificación de Office?

Microsoft

Declaración de privacidad

_____ "La información aquí contenida es para uso exclusivo de la persona o entidad de destino. Está estrictamente prohibida su utilización, copia, descarga, distribución, modificación y/o reproducción total o parcial, sin el permiso expreso de la Alcaldía Mayor de Bogotá, pues su contenido puede ser de carácter confidencial y/o contener material privilegiado. Si usted recibió esta información por error, por favor contacte en forma inmediata a quien la envió y borre este material de su computador. La Alcaldía Mayor de Bogotá no es responsable por la información contenida en esta comunicación, el directo responsable es quien la firma o el autor de la misma."

Informe cualitativo Planes Integrales de Acciones Afirmativas-PIAA

Grupos Étnicos

Introducción

La Secretaría Distrital de la Mujer, en el marco del Artículo 66 del Plan Distrital de Desarrollo *"Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI 2020-2024"*, concertó un total de 82 acciones afiliativas con los diferentes grupos étnicos diez (10) acciones afirmativas con la comunidad palenquera, treinta 30 con la comunidad negra/Afrocolombianas, ocho 8 con el pueblo Rrom-Gitano, dieciocho (18) con los pueblos indígenas, nueve (9) con otras formas organizativas hoy Autoridades indígenas en Bakata- AIB, siete (7) Comunidad Raizal a través de las diferentes instancias de representación a nivel distrital:

Grupo étnico	Instancia de representación
Comunidad Palenquera	Asociacion Kuagro Mona Ri Palenge Andi Bakata
Comunidad Negra/Afrocolombianas	Subcomisión de mujer y género de la Consultiva Distrital de comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras
Pueblo Rrom-Gitano	Concejo Consultivo de Dialogo y concertación del Pueblo Rrom Gitano de Bogotá
Pueblos Indígenas Decreto 612-2015	Consejo Consultivo y de Concertación para los Pueblos Indígenas en Bogotá D.C., Decreto 612 de 2015
Otras formas organizativas	Proceso Organizativo Autoridades Indígenas en Bakata
Comunidad Raizal	Organización de la comunidad Raizal con residencia fuera del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina ORFA.

En este sentido una vez finalizado el proceso de concertación desarrollado en el mes de octubre de 2020, se inició la articulación necesaria entre las diferentes dependencias de la entidad y los delegados de cada uno de los grupos para el seguimiento, implementación y cumplimiento de las acciones en los términos de lo concertado y realizando los ajustes razonables al interior de la entidad.

Con este informe, nos permitimos dar cuenta de los avances en la implementación de las acciones afirmativas desde noviembre de 2022, 2023 y al 30 de junio de 2024, lo anterior para resaltar el trabajo desarrollado y los logros más significativos.

En términos generales se hace necesario resaltar que, con la concertación e implementación de las acciones afirmativas, se logró contribuir al cierre de brechas de desigualdad entre las mujeres de la comunidad y visibilizar sus derechos, aportes y agendas públicas de las mujeres pertenecientes a estos grupos étnicos, generando espacios de reflexión sobre los desafíos y retos Bogotá, por medio de la transformación de los imaginarios y estereotipos que generan discriminación contra las mujeres.

Mujeres Palenqueras

Grupo étnico: Comunidad Palenquera
Instancias de representación: Asociación Kuagro Mona Ri Palenge Andi Bakata.
Acciones concertadas: 10

Frente a las acciones concertadas con la comunidad palenqueras permitimos informar que las 10 acciones concertadas se implementaron de manera efectiva desde noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024, pero como este reporte se realiza trimestralmente en lo relacionado a la vigencia 2024,

están pendientes 2 por cumplir en el segundo semestre la acción de conmemoración del día de la mujer palenquera y la segunda sesión del semillero de empoderamiento y liderazgo dirigido a niñas, adolescentes y jóvenes de la comunidad.

De acuerdo con los anterior enunciamos las acciones concertadas, y los logros más significativos entre noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024:

1	Garantizar que las Mujeres Palenqueras sean formadas en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), donde accedan a cursos en los Centros de Inclusión Digital. Se proveerá acompañamiento para garantizar un proceso con enfoque diferencial, teniendo en cuenta la cosmovisión de la comunidad palenquera con enfoque de género.
2	La SDMujer brindará (10) reuniones de asistencia técnica al sector de Secretaría de Desarrollo Económico para trabajar con las mujeres Palenqueras, con enfoque diferencial.
3	Vincular a niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres adultas y mayores de la comunidad Palenquera a los procesos de empoderamiento y liderazgo que ofrece la Secretaría de la Mujer, teniendo en cuenta su cosmovisión.
4	Socialización del CONPES de la PPMYEG y su plan de acción.
5	Vincular e incluir las particularidades de las mujeres Palenqueras según sus usos y costumbres, en el sistema de cuidado.
6	Vincular a mujeres a procesos de formación en habilidades financieras y socioemocionales para que las mujeres pertenecientes a la comunidad Palanquera que ejerzan el trabajo de cuidado no remunerado puedan empoderarse económicamente para la vida.
7	Apoyar la comunidad Palenquera, técnica, financiera y logísticamente en los eventos de Conmemoración. Para eliminar estereotipos y visibilizar el papel de la mujer Palenquera en la construcción de ciudad y país.
8	Contratación de (1) Mujer Palenquera para la implementación de planes, programas y proyectos de la Dirección de Enfoque Diferencial en la Secretaría Distrital de la Mujer.
9	Se vinculan 10 mujeres Palenqueras a acciones de formación en planeación y presupuestos participativos sensibles al género.
10	Fortalecimiento de los aspectos administrativos, financieros, técnicos, políticos y sociales de los grupos, colectivos, organizaciones y redes de mujeres a través procesos organizativos. Con enfoque diferencial frente a los derechos de las mujeres (de género y diferencial) que contemple las particularidades dadas por sus múltiples identidades, orientaciones, edades, condiciones, situaciones y procedencia.

Estado en implementación de las acciones afirmativas desde noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024

1. Durante las vigencias 2022 y 2023 Se formaron ocho (8) mujeres palenqueras en los cursos ofertados de manera virtual por los Centros de Inclusión Digital y 2 espacios de socialización de la oferta institucional de los Centros de Inclusión Digital, dirigidos a la comunidad palenquera.
2. Durante las vigencias 2022 y 2023 se brindó asistencia técnica a la Secretaría de Desarrollo Económico para dar lineamientos técnicos para incorporar el enfoque diferencial en la ruta de empleabilidad, considerando las barreras de acceso de las mujeres palenqueras.
3. Se desarrollaron tres (3) semilleros de empoderamiento y liderazgo presenciales, teniendo en cuenta la cosmovisión de la comunidad palenquera, concertado y avalado por la comunidad, dirigido a niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres adultas, se contó con la participación de sesenta y seis 66 personas de la comunidad.
4. Durante las vigencias 2022 y 2023 se realizaron dos (2) espacios virtuales de socialización del CONPES de la Política Publica de Mujer Y Equidad de Género y su plan de acción, dirigido a la comunidad palenquera, en la que se expusieron los avances de la política para cada vigencia y los reportes relacionados con la comunidad palenquera, se contó con la participación total de veintitrés (23) mujeres de la comunidad.

5. Se realizo una (1) socialización del documento de caracterización de mujeres cuidadoras palenqueras, que contiene la incorporación del enfoque diferencial a partir de sus particularidades, usos y costumbres en el sistema del cuidado.
6. Durante la vigencia 2022 se desarrolló un proceso de formación en habilidades financieras y socioemocionales y en la vigencia 2023 se desarrolló la escuela de formación y liderazgo política, con las mujeres palenqueras.
7. Durante la vigencia 2023, se desarrolló un (1) evento de Conmemoración apoyado-técnica, financiera y logísticamente por la SDMujer, espacio en el cual se contó con la participación total de setenta y cinco (75) mujeres de la comunidad.
8. Se garantizó la vinculación de (1)referente de la comunidad palenquera durante las vigencias 2023 y 2024, por medio de un contrato por prestación de servicio y apoyo a la gestión, en la Dirección de Enfoque Diferencial, encargada de hacer seguimiento y acompañamiento de las acciones concertadas.
9. Durante las vigencias 2022 y 2023 se realizaron una sesión de cualificación y fortalecimiento de la incidencia de las ciudadanas Palenqueras sobre el proceso de socialización de las fases de los Planes de Desarrollo, en el marco de esta acción.
10.

Principales logros:

- Conocer los derechos de las mujeres a través del manejo y la práctica de las herramientas tecnológicas.
- Aprender a manejar las diferentes aplicaciones y herramientas de los teléfonos móviles, para que tengan mayor autonomía diaria.
- Aprender el manejo de herramientas informáticas básicas como Microsoft Word, Excel e Internet, beneficiando así sus habilidades y oportunidades en el mercado profesional; esto último lo han complementado aprendiendo sobre estrategias prácticas para la búsqueda de empleo.
- Brindar asistencia técnica al sector de desarrollo económico para identificar las particularidades, usos y costumbres de las mujeres de la comunidad palenquera, y garantizar la inclusión del enfoque diferencial étnico en la ruta de empleabilidad.

- De acuerdo con las voces de las niñas y mujeres participantes, manifestaron que a través de estos espacios lograron reconocimiento de sus derechos y adquirir herramientas para velar por la garantía de cada uno, a la vez que pudieron identificar las diferentes formas de violencia de genero.
- Socialización del documento de caracterización mujeres cuidadoras Palenqueras, logrando la participación de15 mujeres de la comunidad.

- Se logro realizar 5 sesiones, con la participación de mujeres de la comunidad palenquera.
- Eliminación de estereotipos y visibilizacion del papel de la mujer Palenquera en la construcción de ciudad y País.
- Participación e incidencia de las mujeres palenquera en el distrito.
- Puesta en escena de las agendas de las mujeres palenqueras en diferentes contextos.

- Contar con una profesional palenquera dentro de la entidad, con el fin de realizar articulaciones y garantizar la incorporación del enfoque diferencial en las acciones al interior de la SDMujer.

Conclusiones

La comunicación constante con la referente y la organización ha permitido que las acciones propuestas tengan el acompañamiento técnico responda a las necesidades de fortalecimiento

expresadas por la organización Palenquera, contemplando los tiempos, horarios y dinámicas de la comunidad.

Grupo étnico: Mujeres Negras/Afrocolombianas
Instancias de representación: Subcomisión de Mujer y Género de la Comisión Consultiva Distrital de Comunidades Negras/Afrocolombianas
No. de Acciones concertadas: 30

De acuerdo con los anterior enunciamos las acciones concertadas con la instancia de participación correspondiente Mujeres negras/afrocolombianas y los logros más significativos con entre noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024:

1	Implementar procesos de formación en los centros de inclusión digital para 200 mujeres negras/afrocolombianas durante cuatrienio.
2	Adelantar un estudio diagnóstico de las brechas de las mujeres negras/afrocolombianas en Bogotá para el goce efectivo de sus derechos.
3	Inclusión del enfoque diferencial de género étnico afro en el documento de lineamientos de la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres.
4	Acompañamiento técnico por parte de la Secretaría Distrital de la mujer en conversación con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico para incorporar el enfoque diferencial étnico para mujeres afro en Bogotá dentro de la actual ruta de empleabilidad y programas para el emprendimiento. (en el de marzo se llevará una cabo una reunión con la consultiva y la subsecretaria de políticas de igualdad para dar a conocer el avance de la gestión frente al indicador) Acción de gestión
5	Formaciones complementarias en habilidades en educación financiera a las mujeres Negras/Afrocolombianas, en las capacitaciones presenciales se realizará acompañamiento por el equipo de enfoque diferencial para garantizar que las mujeres puedan acceder a los cursos, con la particularices propias de la población Negras/Afrocolombianas.
6	Desde la estrategia de cuidado a cuidadoras se contratará 1 mujer afrocolombiana/negra profesional conocedora temas relacionados a uso de plantas para apoyar espacios respiros con enfoque étnico diferencial, que incluyen temas de etnobotánica
7	Contratar 1 mujer Negra/ Afrocolombiana para la valoración, la resignificación, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres en Bogotá.
8	Formar y contratar a una mujer Negra/ Afrocolombiana vinculada por 6 meses al piloto de atención domiciliaria (Sujeto a la evaluación del piloto)
9	1.000 atenciones brindadas a mujeres afrocolombianas cuidadoras en el marco de los espacios de respiro
10	4 grupos de 40 mujeres afrocolombianas empleadas domésticas vinculadas a los procesos de formación y homologación de saberes en el marco de la estrategia de cuidado a cuidadoras (Certificación de saberes empíricos)
11	Desarrollar un proceso de sensibilización dirigido a mujeres negras/afrocolombianas víctimas y no víctimas del conflicto armado sobre la implementación y seguimiento a los acuerdos y al proceso de paz
12	1 profesional de trabajo en la comunidad de la Dirección de Enfoque Diferencial acompañará el proceso de formación de 200 mujeres negras afrocolombianas en el cuatrienio
13	Apoyar y gestionar en el marco del modelo de educación flexible, brindado por la Secretaría de Educación, la vinculación de 40 jóvenes negras- afrodescendientes

14	Desarrollar un semillero para el empoderamiento y educación para el liderazgo de 50 niñas, adolescentes y mujeres jóvenes Negras/Afrocolombianas a través del intercambio de saberes ancestrales que contará con materiales, insumos y garantía de 2 sabedoras Negra/Afrocolombianas
15	Se realizará una estrategia en doble vía con mujeres y con la sociedad en general, estará atado a la estrategia de cambio cultural y eliminación de estereotipos de la dirección de Enfoque Diferencial. Debe quedar incorporado en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y de la Diáspora.
16	Conmemoración del día de las Mujeres negras/afrocolombianas, en cumplimiento de la norma del Dia Nacional de la afrocolombianidad, con gestión para la divulgación en los sectores de la administración distrital. (Gestión)
17	Esta acción es competencia de la Secretaría Distrital de Salud. Sin embargo, desde la Secretaría de la mujer se puede abordar desde las jornadas por la dignidad menstrual en las que se abordarán los derechos sexuales y reproductivos con enfoque diferencial. (Gestión)
18	La Secretaría Distrital de la Mujer trabajará en la creación de una directiva o circular que fomente el talento humano para la contratación desde criterios de diversidad
19	La Dirección de Enfoque Diferencial cuenta con una referenta para las Mujeres Negras/Afrocolombianas que realiza el seguimiento de las acciones afirmativas con enfoque diferencial de género y afro.
20	Se realizará una investigación sobre la discriminación étnica que sufren niños, niñas y adolescentes de la comunidad negra-afrocolombiana en Bogotá. Posteriormente, se puede diseñar una ruta para identificar, poner en conocimiento y prevenir situaciones de discriminación, racismo y violencias basadas en género contra las niñas, adolescentes y jóvenes negras-afrocolombianas en Bogotá.
21	Vincular a dos mujeres negras-afrocolombianas, profesionales en trabajo social, psicología o derecho (dependiendo de la necesidad de la dependencia), para hacer parte de los equipos de atención definidos.
22	Realizar un proceso de fortalecimiento anual de las duplas de atención psicosocial a mujeres víctimas de violencias, para la incorporación de los enfoques diferencial y étnico en la atención de las mujeres negras.
23	Apoyar técnica y logísticamente el desarrollo de una actividad propuesta por las mujeres negras para la conmemoración del 25 de noviembre "Día de la No Violencia contra la Mujer" en la agenda distrital, así como en las 20 agendas locales.
24	Realizar un documento cualitativo sobre las violencias contra las mujeres negras en Bogotá, basado en los insumos de 5 encuentros Inter locales de saberes con mujeres negras, desarrollados y sistematizados.
25	Desarrollar 5 encuentros Inter locales de saberes con mujeres negras, orientados al intercambio de saberes y experiencias que contribuyan a la comprensión integral de las violencias contra las mujeres y a la comprensión del contexto de violencias contra las mujeres negras en Bogotá.
26	Apoyar la gestión para incorporar en la Estrategia MujerESSalud, de la SDSalud, los enfoques de género y diferencial, que responda a las necesidades de las mujeres negras/afrocolombianas. (Acción de gestión)
27	Fortalecimiento de los aspectos administrativos, financieros, técnicos, políticos y sociales de los grupos, colectivos, organizaciones y redes de mujeres a través de procesos formativos con enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, que contemple las particularidades dadas por sus múltiples identidades, orientaciones, edades, condiciones, situaciones y procedencias.
28	Documento de caracterización que incluya la cosmovisión y la cosmogonía de las mujeres cuidadoras Negras/Afrocolombianas
29	1 cartilla que resalte el trabajo territorial y liderazgo de las mujeres negras-afrocolombianas en las localidades de Bogotá, que busque fortalecer modelos de liderazgo positivos para las nuevas generaciones

30	Gestionar e impulsar al gobierno Distrital para que reconozca vía decreto la institucionalización del Día Distrital de las Mujeres Negras/ Afrocolombianas a través de Decreto, con recursos propios para su conmemoración

Estado en implementación de las acciones afirmativas desde noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024

1. Durante las vigencias 2021, 2022 y 2023 se formaron 289 mujeres que se auto reconocen como mujeres afro (información obtenida del Sistema de información Misional-SIMISIONAL).
2. Durante la vigencia 2022 se construyeron los Diagnósticos de las mujeres en sus diferencias y diversidades en relación con el goce efectivo de derechos. Se realizó un grupo focal con mujeres negras y afrocolombianas y en diciembre de ese año se finalizó la recolección de información, procesamiento y análisis de datos, difusión de resultados con mujeres con una presentación general de resultados.
3. Para la vigencia 2022 se diseñó e incluyo el enfoque diferencial de género étnico afro en el documento de lineamiento de la Estrategia Emprendimiento y Empleabilidad, con él envió a la instancia de representación por correo electrónico desde Dirección de Enfoque Diferencial, y para la vigencia 2023, el documento fue aprobado por la Subcomisión de mujer y género de la Comisión Consultiva Distrital de Comunidades Negras/Afrocolombianas.
4. Durante las vigencias 2021, 2022 y 2023 se desarrollaron 4 procesos de reunión para la articulación y 3 procesos de asistencia técnica, los cuales tuvieron como objetivo que el sector reconociera las particularidades y realidades que viven las personas que hacen parte de las comunidades negras/afrocolombianas entre ellas las mujeres de dicha comunidad
5. Durante la vigencia 2022 se diseñó el curso para fortalecer las capacidades para el ejercicio y protección de los derechos de las mujeres (cubriendo temas de empleo y emprendimiento) desde una perspectiva étnico-racial. Este curso se diseñó con base en las recomendaciones de la Subcomisión, vinculando a 13 mujeres que se auto reconocen como mujeres negras/afrocolombianas.
6. Se garantizó la vinculación de 1 referente negra/afrocolombianas durante las vigencias 2023 y 2024 por medio de dos (2) contratos de prestación de servicio y apoyo a la gestión en el marco de la Estrategia de Cuidado a Cuidadoras y con enfoque étnico.
7. Se garantizó la vinculación de 1 referente negra/afrocolombianas durante las vigencias 2022, 2023 y 2024 por medio de un contrato de prestación y apoyo a la gestión en el marco de la Estrategia de Cambio Cultural del Sistema Distrital de cuidado.
8. Se garantizó la vinculación de una (1) referente negra/afrocolombianas durante las vigencias 2021 y 2022, por medio de un contrato de prestación y apoyo a la gestión en el marco programa de Relevos Domiciliarios de Cuidado, del Sistema Distrital de Cuidado
9. Durante las vigencias 2022 y 2023 se desarrollaron 953 atenciones en el marco de los espacios respiro de la estrategia cuidado a cuidadoras.
10. Durante las vigencias 2022 y 2023 se vincularon 153 mujeres cuidadoras negras/afrocolombianas que culminaron satisfactoriamente los procesos de formación y homologación de saberes.
11. Durante las vigencias 2022, 2023 y 2024 se realizaron tres (3) el proceso de “Yula de mujeres negras: un grito por la esperanza. Que buscó reflexionar sobre los sistemas de opresión de las mujeres afrocolombianas y negras, en el conflicto armado y en la implementación del acuerdo de paz y conocer las competencias de las instituciones para responder a sus problemáticas y los enfoques específicos a considerar para construir un lineamiento para la atención de estas.
12. Se garantizó la vinculación de 1 referente negra/afrocolombianas durante las vigencias 2022, 2023 y 2024 por medio de un contrato de prestación y apoyo a la gestión en la Dirección de Enfoque Diferencial, dicha profesional ha estado a cargo de la articulación entre la instancia y la institución para viabilizar la implementación del PIAA.

13. Durante la vigencia 2023 14 mujeres negras/afrocolombianas presentaron las pruebas ICFES. Para la vigencia 2024 se encuentran inscritas y desarrollando el proceso de fortalecimiento para la presentación de pruebas ICFES 21 mujeres negras/Afrocolombianas.
14. En las vigencias 2022 y 2023 se desarrollaron dos (2) semilleros de empoderamiento a niñas, adolescentes y mujeres jóvenes negras/ afrocolombianas espacios en los que participaron 100 niñas, desarrollados con metodologías diferenciales implementadas por talento humano con pertenencia étnica avalado por la instancia de participación. Para la vigencia 2024 y de acuerdo con lo dialogado con la instancia de participación la acción se ejecutará durante segundo semestre del 2024.
15. Durante las vigencias 2022 y 2023 desarrollaron 2 eventos de conmemoración en los que las mujeres negras/afrocolombianas, dialogando entorno al enfoque de género y la diferencia étnica y la importancia de estos para garantizar y goce efectivo de los derechos de las mujeres negras/afrocolombianas. durante el segundo de 2024, se realizará la conmemoración acorde a los compromisos asumidos por el sector con la instancia de participación y para cumplir el Plan Integral de Acciones Afirmativas – PIAA.
16. Durante la vigencia 2023 y 2024 se ha elaboró una estrategia comunicativa en el marco del 21 del mayo día Nacional de la Afrocolombianidad.
17. Para las vigencias 2022 y 2023 se ha desarrollado dos jornadas de cuidado menstrual con mujeres negras/afrocolombianas. Para vigencia 2024 se finalizará la implementación de la acción con una jornada a desarrollarse durante el segundo semestre del 2024.
18. Durante la vigencia 2023 y 2024 se elaboró y publicación de la circular 0005 del 16 de enero de 2024 en la cual se disponen Recomendaciones en la vinculación mediante contratos de prestación de servicios de mujeres pertenecientes a comunidades étnicas en la SDmujer.
19. Se garantizó la vinculación de 1 referente negra/afrocolombianas durante las vigencias 2022, 2023 y 2024 por medio de un contrato de prestación y apoyo a la gestión en la Dirección de Enfoque Diferencial, dicha profesional ha estado a cargo del seguimiento a la implementación de las acciones afirmativas concertadas con grupos étnicos y adicionalmente como coordinadora del equipo étnico.
20. Para esta acción se llegó al acuerdo con la Subcomisión de Mujer y Género de la Comisión Consultiva Distrital de Comunidades Negras/Afrocolombianas de realizar una serie de podcast en los cuales se aborde la temática relacionada con las violencias de las que son víctimas las mujeres negras/afrocolombianas en razón al género y en relación con su origen étnico/racial, para la vigencia 2023 construyo documento borrador correspondiente al guion con el cual se grabara el primer piloto del podcast durante la vigencia 2024.
21. Se garantizó la vinculación de dos (2) referente negra/afrocolombianas durante las vigencias, 2023 y 2024 por medio de un contrato de prestación y apoyo a la gestión en la Dirección de eliminación de violencia, para la atención de mujeres víctimas de violencias en el espacio y el transporte público en Bogotá y el equipo de la estrategia en hospitales.
22. En las vigencias 2022 y 2023, se realizó el fortalecimiento a través de 4 sesiones sobre: 1. Sesión general de repaso temáticas 2. Violencias contra las mujeres afrocolombianas (concepción de las violencias de acuerdo con sus propias cosmovisiones, saberes e identidad cultural; abordajes sugeridos para dar respuesta adecuada y diferencial a las violencias). 3. Comunidades afrocolombianas en la ciudad de Bogotá -formas de gobierno, organización y autoridades; estructuras de diálogo y de toma de decisiones; derecho propio; roles de las mujeres afrocolombianas en sus Comunidades; mecanismos de protección y auto protección de sus Lideresas. 4. Oferta y herramientas disponibles para fortalecer la autonomía económica de las mujeres afrocolombianas. A la fecha, para la vigencia 2023 se han desarrollado 3 de las 4 jornadas programadas para el proceso de fortalecimiento.
23. Durante las vigencias 2022 y 2023, la acción se implementó mediante la articulación con la subcomisión de mujer y género, para lo cual se definió la realización de dos (2) conversatorios denominados para abordar violencias contra mujeres negras/afrocolombianas en el marco del 25N. Para la vigencia 2024 se debe definir con la instancia de participación la actividad a desarrollar para la implementación de la acción.

24. Durante la vigencia 2023 se realizó la elaboración del documento cualitativo sobre las violencias contra las mujeres negras en Bogotá, basado en los insumos de los cinco (5) encuentros Interlocales de saberes con mujeres negras/Afrocolombianas, desarrollados y sistematizados.
25. Durante la vigencia 2023 Fueron organizados y desarrollados los 5 encuentros Inter locales de saberes con mujeres negras. El 1° se desarrolló con las mujeres de Engativá, Bosa y Fontibón. El 2° se desarrolló con las de Mártires, Santafé, Candelaria y Antonio Nariño. El 3° se desarrolló con las mujeres de Kennedy, Teusaquillo y Puente Aranda. El 4° e se desarrolló con las mujeres de a las localidades de Usme, Rafael Uribe Uribe, Ciudad Bolívar y Tunjuelito y el 5° se desarrolló con las mujeres de Suba, Usaquén, Chapinero y Barrios Unidos.
26. MujeESsalud durante la vigencia 2023 se toma decisión de manera conjunta entre el sector Mujer y la Subcomisión de Mujer y Género de la Comisión Consultiva Distrital de Comunidades Negras/afrocolombianas de no dar cumplimiento a la acción, ya que excede la misionalidad del sector Mujer.
27. Durante la vigencia 2022 A través del convenio con la OEI, convenio 911/2021, se fortalecieron las siguientes organizaciones colombianos Construyendo Caminos y Fundación Centro de Estudios y de Investigación Sociocultural del Pacifico colombiano - FUCISPAC. Durante 2023 no se logró los trámites correspondientes para el cumplimiento de la acción y la para la vigencia 2024 no se cumplirá la acción de común acuerdo entre el sector y la instancia.
28. Durante la vigencia 2021, con la socialización del documento de caracterización cuidadoras Negras/Afrocolombianas para incorporación del enfoque étnico en la base técnicas del SIDICU.
29. La acción se cumplió para el cuatrienio en 2021, con la construcción de una cartilla digital con 21 historias de liderazgo de las mujeres negras/afrocolombianas de las distintas localidades del distrito.
30. Durante la vigencia 2022 La acción fue implementada para el cuatrienio con la Construcción del Decreto 295 del 22 de julio de 2022 bajo el cual se institucionalizó el Día Distrital de las mujeres Negras/Afrocolombianas en el marco del 25 de Julio Día Internacional de la Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y de la Diáspora

Principales logros obtenido en el marco de la implementación de las acciones afirmativas

- Facilitar el acceso de las mujeres negras/afrocolombianas al uso TICS, fortaleciendo su autonomía y propendiendo por avanzar en el cierre de las brechas digitales.
- Identificar las brechas que afectan a las mujeres negras/afrocolombianas para gozar de sus derechos y así, mejorar la implementación del enfoque diferencial en los servicios y procesos de atención de la entidad.
- Avanzar en la inclusión y garantía se todos los enfoques, para el desarrollo de la estrategia de emprendimiento y empleabilidad contemplando las particularidades, necesidades, usos y costumbres de las mujeres negras/afrocolombianas.
- Reconocimiento de las brechas en el acceso al trabajo de las mujeres en general y de las mujeres negras/afrocolombianas en particular.
- Construir un curso de manera conjunta con la comunidad, en el cual se abordarán las necesidades específicas de las mujeres negras/afrocolombianas en clave de derechos e intereses.
- Contar con talento humano que hace parte de la movilización social y política de las comunidades negras/afrocolombianas que ayudan a movilizar al interior de la entidad

las necesidades considerando sus prácticas curativas ancestrales y procesos de cuidado, así como la incorporación del enfoque diferencial en el quehacer institucional.

- Movilizar al interior de la entidad los procesos a considerar para la redistribución del trabajo no remunerado y necesidades en clave de derechos de las mujeres negras/afrocolombianas, acorde a sus particularidades usos y costumbres.
- Crear y fomentar espacios en los que a partir de las practicas propias de cuidado ancestral las mujeres negras/afrocolombianas, para la desconexión y además reconozcan y cuenten con espacios de autocuidado.
- Se han graduado y/o certificado 52 mujeres negras/afrocolombianas en formación complementaria 47 mujeres cuidadoras, en cursos destinados a mejorar sus competencias de ofimática y a reconocer su trabajo como cuidadora y en "Evaluación y Certificación de Competencias Laborales- ECCL" se han certificado 5 mujeres, este logro nos permite el reconocimiento y certificación de los saberes de las comunidades negras/afrocolombianas, a fin de que puedan acceder a otros escenarios al contar con la formalidad en términos de sus conocimientos.
- Avanzar en procesos de construcción y dialogo de manera horizontal, el cual permite el reconocimiento de las distintas prácticas de violencia y las afectaciones de esta de acuerdo con el grupo poblacional y de esta manera movilizar espacios en los que sea posible mitigar las afectaciones de estas.
- Abordar con niñas, adolescentes y mujeres jóvenes negras/afrocolombianas acciones que les permitieron identificar y relatar problemas que les afectan, además de dar algunos elementos para que estas se empoderen y participen en la transformación desde el liderazgo potenciándolo desde sus prácticas propias.
- Desarrollar espacios de encuentro y dialogo que permiten reflexionar acerca de las problemáticas de las mujeres negras/afrocolombianas y como a partir de la identificación de estas avanzar de forma conjunta en el cambio cultural y la eliminación de estereotipos construidos acerca de las mujeres negras/afrocolombianas.
- Lograr abordar desde las practicas propias de las mujeres negras/afrocolombianas los procesos de cuidado y gestión menstrual, además de retomar lo relacionado con la salud sexual y reproductiva desde las prácticas tradicionales, aportando a la pervivencia de los saberes.
- Reconocer la importancia de fomentar y promover el acceso al trabajo en condiciones de equidad.
- Brindar elementos para la atención con enfoque diferencial étnico a las mujeres negras/afrocolombianas.
- Visibilizar las problemáticas particulares de las mujeres negras/afrocolombianas debido a la violencia de género y el agravante étnico/racial cuando se es víctima de estas.

Grupo étnico: Mujeres Indígenas
Instancias de participación: Consejo Consultivo y de Concertación para los Pueblos Indígenas en Bogotá D.C.-Decreto 612 de 2015
Acciones concertadas: 18

De acuerdo con los anterior enunciamos las acciones concertadas con la instancia de participación correspondiente a indígenas, Decreto 612 de 2015, y los logros más significativos con entre noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024:

1	Contratación de referenta indígenas en el modelo de Casa de Igualdad de Oportunidades para Mujeres de ruralidad.
2	25 apoyos para las pruebas SABER, exámenes, inscripción a universidades entre otros que se requieran.
3	Fortalecimiento de los aspectos administrativos, financieros, técnicos, políticos y sociales de 8 organizaciones o procesos organizativos de mujeres indígenas.
4	Generar 6 encuentros anuales de conversatorios psicosociales para mujeres indígenas en dos localidades de la ciudad. Se contará con bolsa de materiales para dichos encuentros.
5	Garantizar la inclusión de 100 Mujeres indígenas a los cursos en los centros de inclusión digital en horarios diferenciados y acompañamiento, acordados con las autoridades en espacio autónomo.
6	Formar a las Mujeres Indígenas en habilidades en educación financiera por medio capacitaciones presenciales, en los cuales habrá acompañamiento por parte del equipo de enfoque diferencial para garantizar que las mujeres puedan acceder a los cursos, acorde con las particularidades propias de los Pueblos indígenas. 6.1 Contratación de gestora indígena para temas de habilidades financieras y empleabilidad.
7	1 jornada de socialización sobre la PPMyEG y avances del plan de acción.
8	Contratación de 2 referentes indígenas quienes apoyaran los procesos Misionales e incorporar el enfoque de Género y Diferencial.
9	Contratación de mujer indígena para la estrategia de respiro en el marco del cuidado a cuidadora.
10	Las mujeres indígenas son beneficiarias de las acciones de cuidado a cuidadoras del Sistema Distrital de Cuidado (50 mujeres formadas como cuidadoras) 10.1 Las mujeres indígenas son beneficiarias de las acciones de cuidado a cuidadoras del Sistema Distrital de Cuidado (300 atenciones brindadas a mujeres indígenas cuidadoras en el marco de los espacios de respiro).
11	Conmemorar el Dia Distrital de las Mujeres Indígenas en el marco de la estrategia de cambio cultural y eliminación de estereotipos para fortalecer el rol de la Mujer Indígena en la sociedad.
12	Empoderar y fortalecer a niñas, adolescentes y mujeres jóvenes Indígenas desde su identidad cultural y autoestima.
13	Se cuenta con un instrumento orientador, para favorecer los ejercicios de exigibilidad sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias de las mujeres indígenas, según su cosmovisión y justicia propia. (Incorporando una 1 Ruta única de atención a mujeres víctimas de violencias y en riesgo de feminicidio, adaptada para incorporar la cosmovisión y justicia propia de las mujeres indígenas). 13.1 Contratación 1 mujer indígena profesional vinculada al equipo de la Dirección de Eliminación de Violencias en el marco de la atención en violencias.
14	Garantizar 1 proceso de fortalecimiento de capacidades para 25 mujeres indígenas en temas relacionados con el conocimiento de la jurisdicción indígena, reconocimiento de los derechos colectivos de las comunidades, economía del cuidado, estrategias de comunicación y diseño e implementación de políticas públicas con enfoque étnico indígena, entre otras. Se revisarán los contenidos en articulación con la Consejería indígena y autoridades tradicionales (12 sesiones anuales) (Dirección de Enfoque)
15	Propiciar 2 espacios mensuales en 4 CIOMS para el intercambio de saberes de las mujeres indígenas que permita el desarrollo de las capacidades y promover el bienestar socio emocional, garantizando insumos propios para actividades.
16	Vincular a 20 mujeres indígenas a acciones de formación en planeación y presupuesto participativo sensible al género, y realizar 5 grupos focales para la incorporación del enfoque indígena en los lineamientos para la construcción de presupuestos sensibles al género que está desarrollando la SDMujer.
17	Se identifican las normas sociales asociadas a la repartición del trabajo doméstico entre hombres y mujeres incluyendo la perspectiva indígena.
18	Vincular e incluir las particularidades de las mujeres indígenas de cada pueblo según sus usos y costumbres, en el sistema de cuidado.

Estado en implementación de las acciones afirmativas desde noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024

1. Se garantizó la vinculación de 1 referente durante las vigencias 2023 y 2024 por medio de un contrato de prestación de servicio y apoyo a la gestión en el modelo de Casa de Igualdad de Oportunidades para Mujeres de ruralidad
2. Acción en cumplimiento a partir de la vigencia de 2021, 2022 y 20203 con un acumulado de 139 mujeres beneficiadas con apoyo en la gratuidad para la presentación de la prueba saber ICFES 11. En la vigencia del 2024 hay 35 mujeres inscritas, que están actualmente en proceso de alistamiento para presentar la prueba.
3. Durante las vigencias 2022, 2023 y 2024, se desarrolló el fortalecimiento de 8 iniciativas de los siguientes espacios de los pueblos indígenas: Comité de mujeres Inga - Uarrmikunapa Iachai, Consejería Distrital de Mujeres indígenas, Consejería de Mujeres Wounaan Nonam de Bogotá, Cabildo Indígena de los Pastos, Muisca de Suba, Yanacona y Ambiká Pijao.
4. Durante la vigencia 2023 se realizaron cinco (5) encuentros psicosociales tres (3) correspondientes a la vigencia 2022 y dos (2) a la vigencia 2023, contaron con la participación de treinta (30) mujeres indígenas por cada proceso para un total de sesenta (60) mujeres participantes de los 14 pueblos y para el 2024 se realizaron dos (2) sesiones con la partición de treinta (30) mujeres.
5. Durante la vigencia 2022 y 2023 se vincularon 48 mujeres indígenas pertenecientes a los diferentes pueblos del Decreto 612 de 2015 y para la vigencia 2024, se encuentra en implementación con 23 mujeres inscritas en el proceso formativo, brindado en el Centro de Inclusión Digital de la CIOM Santafé, en el curso de Habilidades Digitales y Descubriendo Office.
6. Durante las vigencias 2022 y 2023 esta acción se cumplió con la inscripción y participación de 25 mujeres al curso de habilidades financieras, con el aval de las autoridades y la Consejería Distrital de Mujeres Indígenas. Para el desarrollo de la acción se garantizó la vinculación de una (1) referente durante las vigencias 2022 y 2023 por medio de un contrato de prestación de servicio y apoyo a la gestión en el marco de la estrategia de emprendimiento y empleabilidad
7. Durante los años 2022 y 2023, no se programó ejecución. Para el 2024, se concertó la socialización para el segundo semestre, cuya fecha según la concertación derivada del diálogo con el espacio consultivo Decreto 612 de 2015, se tiene en agenda para desarrollarse en la segunda semana de agosto, mediante articulación previa con la Dirección de Enfoque Diferencial.
8. Durante las vigencias 2022, 2023 y 2024, se realizó la contratación de las dos (2) referentes indígenas para el apoyo en los procesos misionales e incorporación del enfoque de Género y Diferencial. Actualmente, se encuentran en ejecución los contratos No. 595- 2024 suscrito el 20/02/2024 con la profesional Indy Tuntaquimba, y el contrato No. 652-2024 suscrito el 21/02/20244 con la profesional Omaira Jimena Telpiz.
9. Durante la vigencia 2023 se cumplió e implementó con la formación presencial de 50 mujeres indígenas de pueblos del consejo consultivo 612, conformación de dos grupos de mujeres indígenas. El primer grupo desarrollo dos sesiones de formación con 25 mujeres participantes, y el segundo grupo desarrollo sus sesiones de formación de agosto de 2023, también con la participación de 25 mujeres indígenas del espacio consultivo 612.
   Como también, en el año 2022 se realizaron 3 (tres) espacios de desconexión, ofreciendo 50 atenciones dirigidas a mujeres indígenas del espacio 612. Para el año 2023 se avanzó en la atención a 204 mujeres cuidadoras indígenas del espacio 612, a través de los espacios respiros del SIDICU realizados con: Consejería Distrital de Mujeres Indígenas, Cabildo Kamentsa, Cabildo Pasto, Cabildo Muisca de Bosa, Cabildo Eperara, Cabildo Misak Misak, Cabildo Wounaan, Cabildo Muisca de Suba y Mujeres de la Mesa Local Indígena de Antonio Nariño.
10. Se garantizó la vinculación de 1 referente durante las vigencias 2022, 2023 y 2024 por medio de un contrato de prestación de servicio y apoyo a la gestión en el marco de la estrategia de

cuidado a cuidadoras. Durante la vigencia 2024 la instancia de participación reportó, una meta de 50 mujeres pertenecientes al espacio consultivo 612.

11. Durante la vigencia 2023, se llevó a cabo el evento de conmemoración el 05 de septiembre, contando con la participación de 50 mujeres indígenas de los pueblos Muisca de Bosa, Muisca de Suba Ambiká Pijao, Nasa, Pastos, Uitoto, Kamëntsá Biyá, Wounaan Nonam, Eperara Siapidara, Tuba Hummurimassa, Wayuu, Yanacona, Misak Misak, y Kichwa, se apoyó la construcción de un documento orientador del enfoque diferencial, basado en las particularidades de las mujeres indígenas para el goce pleno de derechos. Para la vigencia 2024, se tiene como meta garantizar un espacio de fortalecimiento del tejido político organizativo, que consiste en un encuentro de consejos, tulpas y/o comités de mujeres indígenas de los 14 pueblos del Consejo Consultivo.
12. Durante la vigencia 2023 se desarrolló el semillero por medio del desarrollo de tres (3) sesiones, con la participación de 40 adolescentes indígenas, se enfocó en el cuidado del cuerpo y los métodos anticonceptivos pensados en la planeación de la conformación responsable de familia. Para la vigencia 2024 y con relación al cierre de la PIAA, se acordó con el Consejo Consultivo y de Concertación, desarrollarse durante la segunda semana de agosto, en la Casa de Pensamiento Indígena.
13. En el 2021, se apoyó a la población sujeto de impacto en el diseño de una infografía cualificado como un camino orientador a la ruta con enfoque diferencial. Se garantizó la vinculación de 1 referente durante las vigencias 2022, 2023 y 2024 por medio de un contrato de prestación de servicio y apoyo a la gestión en la Dirección de Eliminación de Violencias y Acceso a la Justicia, en el marco de generar atención con enfoque diferencial
14. Durante la vigencia 2023 se realizó un encuentro con 30 mujeres de la Consejería Distrital de Mujeres Indígenas, en cuyo escenario se facilitó la formación en conceptos y generalidades sobre la jurisdicción propia y para la vigencia 2024, se apoyó el desarrollo de un conversatorio comunitario del cual hicieron parte 50 mujeres indígenas del espacio consultivo Decreto 612 de 2015, cuya metodología facilito la comprensión de la justicia propia a partir del reconocimiento de la ley natural y la ley de origen.
15. Durante la vigencia 2022, 2023 y 2024 no se implementó la acción, debido a los términos de lo concertado ya que, para la ejecución de esta, se debe hacer en las CIOMS, y las mujeres indígenas no acuden fácilmente a estos lugares debido a las dinámicas propias de la población.
16. Durante la vigencia 2021 se formaron 25 mujeres en planeación y presupuesto participativo sensible al género, cumpliendo con la meta esperada para el cuatrienio.
17. Durante la vigencia 2021 se cumplió con la realización de la caracterización con hombres indígenas en la cual identifican las normas sociales asociadas a la repartición del trabajo doméstico entre hombres y mujeres incluyendo la perspectiva indígena. .
18. Durante la vigencia 2021 se cumplió con la realización de la caracterización para vincular e incluir las particularidades de las mujeres indígenas de cada pueblo según sus usos y costumbres, en el sistema de cuidado.

Principales logros obtenido en el marco de la implementación de las acciones s afirmativa

- Incorporar el enfoque diferencial acorde a las necesidades de las mujeres indígenas y el acceso a la oferta institucional por medio de metodologías con enfoque diferencial, construidas y validadas con las autoridades y con las mujeres indígenas.
- Fortalecimiento de las estructuras organizativas de los consejos de mujeres indígenas, a partir de la implementación de metodologías propias, desde armonía, territorio, autoridad y demás formas de vida de cada pueblo beneficiario.
- Las mujeres indígenas beneficiarias, reconocen la importancia de la educación superior, como herramienta de crecimiento personal y comunitario.

- Generar espacios de conversatorio psicosocial, teniendo en cuenta las prácticas propias de los pueblos indígenas.
- Potenciar habilidades técnicas, operativas, de gestión comercial y de cadenas productivas, de procesos artesanales.
- Comprender el enfoque diferencial a partir de las particularidades indígenas y avanzar en la ejecución e implementación de acciones que responden a la necesidad de las comunidades sujeto de impacto.
- Reconocimiento de espacios propios de las comunidades como espacios de descanso y respiro para las mujeres indígenas, mediante metodologías y la articulación interinstitucional permitiera disfrutar de los espacios propios y su uso orientado al bienestar familiar y el cuidado de la mujer.
- Asistencia técnica la Consejería Distrital de Mujeres Indígenas, para garantizar la trazabilidad de enfoques de género y diferencial en las propuestas que enmarcan el cumplimiento de las acciones afirmativas.
- Despertar saberes ancestrales en términos de autocuidado desde el origen, la cosmovisión, la cosmogonía y las formas de vida propias de los pueblos indígenas, en las generaciones actuales.
- La instancia de participación cuenta con un documento base que sustenta la necesidad de una ruta para violencias de mujeres indígenas, en la cual se tenga presente la articulación con la justicia propia y la visión integral de intervención para mitigación de impactos.
- Identificar casos de mujeres indígenas con alto riesgo de feminicidio, sensibilizando en la importancia de la adherencia a la ruta jurídica, brindando atención desde el enfoque diferencial y promoviendo la vivencia de prácticas propias para mitigar impactos.

Mujeres Raizales.

Grupo étnico: Comunidad Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
Instancias de representación: Organización de la comunidad Raizal con residencia fuera del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina ORFA.
Acciones concertadas: 7

De acuerdo con lo anterior, se enunciarán las acciones concertadas con la instancia de participación correspondiente a las Mujeres Raizales, y los logros más significativos entre noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024:

1	Vincular a procesos de formación en habilidades financieras y socioemocionales a las mujeres pertenecientes a la comunidad Raizal que ejercen un trabajo de cuidado no remunerado, puedan empoderarse.
2	Garantizar la participación de la totalidad de las mujeres Raizales que soliciten la formación en los centros de inclusión digital.
3	Proceso de fortalecimiento diferencial y de empoderamiento (a niñas) en la incidencia de las aptitudes, capacidades e identidad cultural de las mujeres Raizales atendiendo a sus dinámicas, particularidades e historia.
4	Apoyar técnica, financiera y logísticamente los eventos, de la Conmemoración de la comunidad Raizal con el fin de eliminar estereotipos y visibilizar el papel de la mujer en la construcción de ciudad y país.
5	Vinculación laboral de una mujer Raizal para la implementación de planes, programas y proyectos de la Secretaría Distrital de la Mujer con enfoque diferencial étnico Raizal.
6	50 espacios respiro que benefician a mujeres raizales en el marco de la estrategia de cuidado a cuidadoras.
7	1 investigación que caracteriza a las cuidadoras en Bogotá, incluyendo a las cuidadoras Raizales.

Estado en implementación de las acciones afirmativas desde noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024

1. Durante la vigencia 2022 y 2023 se desarrolló un proceso de formación en habilidades financieras y socioemocionales de 8 mujeres Raizales.
2. Durante las vigencias 2022, 2023 y hasta el 15 de junio del 2024 se formaron trece (13) mujeres Raizales en los centros de inclusión digital que, de acuerdo a la acción, se formaron mujeres conforme a la demanda de los cursos. Siendo importante recalcar que se realizaron piezas comunicativas teniendo en cuenta las particularidades propias de la comunidad, incluyendo imágenes de mujeres Raizales y traducción a lengua propia Creole/Kriol y a su vez, con el link directo al portafolio de los cursos, esto con el fin de incentivar la participación de las mujeres.
3. Se desarrollaron tres (3) semilleros de empoderamiento en modalidad presencial a niñas, adolescentes y jóvenes Raizales, a través de un proceso de fortalecimiento diferencial para lo cual se tuvo en cuenta en la construcción metodológica las particularidades, cosmovisión y cosmogonía de la comunidad para su implementación a través de la Estrategia "empodérate" contando a su vez con la participación de 39 niñas, adolescentes y jóvenes Raizales
4. Durante la vigencia 2023, se desarrolló un (1) evento de Conmemoración apoyado-técnica, financiera y logísticamente por la Secretaría Distrital de la Mujer, espacio en el cual se contó con la participación total de cincuenta y ocho (58) mujeres de la comunidad Raizal.
5. Se garantizó la vinculación de una referenta de la comunidad Raizal en la Dirección de Enfoque Diferencial durante los años 2023 y 2024 por medio de un contrato de prestación de servicios, siendo la encargada de hacer seguimiento y acompañamiento de las acciones concertadas y logrando la implementación de planes, programas y proyectos con enfoque diferencial étnico Raizal.
6. Durante las vigencias 2022 y 2023, se desarrollaron un total de 32 espacios respiro dirigidos a cuidadoras pertenecientes a la comunidad Raizal residente en Bogotá y que de manera acumulativa con la vigencia 2021 representa el cien por ciento 100% del cumplimiento de la meta relacionada a la acción concertada.
7. Esta acción fue cumplida en la vigencia 2021 con la aprobación del documento de caracterización de cuidadoras raizales, por parte de este grupo poblacional.
   En la vigencia del 2020 se elaboró un documento de caracterización cualitativa de las cuidadoras Raizales; esta caracterización se realizó de manera virtual a partir de una metodología cualitativa por medio de grupos focales de 4 a 8 personas con una duración de 3 horas. El 11 de junio del 2021 la Secretaría Distrital de la Mujer recibió la retroalimentación del documento por parte de la Organización ORFA y a partir de ello, se programó una reunión de socialización para el día 16 de julio de 2021 con las representantes Raizales, siendo el mismo aprobado durante la sesión.

Principales logros obtenido en el marco de la implementación de las acciones afirmativas:

- Por medio de la vinculación laboral de la referenta y la articulación con el proceso organizativo de la comunidad Raizal mediante la organización ORFA *Organización de la Comunidad Raizal con Residencia Fuera del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina* en pro a la ejecución de las acciones, se ha garantizado que los planes y proyectos sean ejecutados desde un enfoque diferencial étnico Raizal, permitiendo que no se presenten barreras de ninguna índole teniendo en cuenta sus usos, costumbres, características como lo es su lengua propia el Creole/Kriol y prácticas materiales e inmateriales desde una mirada diferencial reconociendo la particularidad de la comunidad Raizal.
- Reconocer, valorar y resignificar el trabajo de cuidado no remunerado y a quienes lo realizan, por medio de procesos de empoderamiento y bienestar. Lo anterior, teniendo en cuenta la discriminación histórica sobre las personas cuidadoras, quienes manifiestan falta de garantías socioeconómicas, falta de reconocimiento de su trabajo y problemas de salud física y emocional.

- Articulación entre dependencias de la entidad para garantizar la inclusión del enfoque diferencial en las acciones afirmativas concertadas con la comunidad Raizal garantizando la inclusión en los diferentes programas, planes y proyectos.
- Construcción de propuestas y metodologías incluyentes y acordes a las particularidades, usos y costumbres de la comunidad Raizal que permite con el liderazgo de la SDMujer- Dirección de Enfoque Diferencial servir como punto de referencia a las futuras generaciones de las mujeres Raizales de nunca olvidar el papel que han cumplido históricamente en la reivindicación de sus derechos, en el empoderamiento femenino y en erradicar estereotipos o barreras que las categorizan.
- Institucionalizar por primera vez dentro del marco de la celebración de la Semana Raizal el día de remembranza y conmemoración de las mujeres Raizales con el fin de exaltar el rol o papel que cumplen en el aporte invaluable que realizan en la transmisión de la cultura e identidad, la transformación de imaginarios y realidades a la cual se enfrentan en la sociedad permitiendo destacar, visibilizar y posicionar el legado ancestral que han transmitido de generación en generación, y así, resguardar estás prácticas para su pervivencia en el tiempo ya que la cultura de los Raizales es diferente al resto de la población colombiana, por sus cualidades y características propias, como la lengua, costumbres, tradiciones, ancestros que le brindan u otorgan al Raizal su noción de identidad.
- Incorporación y visibilización en las piezas comunicativas de las particularidades propias de las Mujeres Raizales permitiendo una comunicación directa a través de las traducciones a lengua Creole/Kriol y evitar que se presenten barreras de acceso y tener la vinculación progresiva de las mujeres Raizales en los diferentes programas, planes y proyectos.

Grupo étnico: Mujeres Rrom-Gitanas
Instancias de participación: Concejo Consultivo de Dialogo y concertación del Pueblo Rrom Gitano de Bogotá
Acciones concertadas: 8

1	Número de Mujeres Gitanas Formadas en habilidades digitales, capacidades socioemocionales o financieras, a través de talleres realizados en el territorio en el que se encuentran o en los CID de las CIOM 1.1 Porcentaje de avance en la gestión para la consecución de elementos tecnológicos, con entidades públicas y/o privadas, para las mujeres gitanas como apoyo a la formación en TIC y desarrollo de capacidades para el ejercicio de derechos.
2	Promover la participación plena y efectiva de las mujeres gitanas y la igualdad de oportunidades de liderazgo
3	Generar acciones para el fortalecimiento y la eliminación de estereotipos e imaginarios que afectan a las mujeres gitanas, desde un enfoque diferencial
4	Contratación de referenta Gitana en la Dirección de Enfoque Diferencial
5	Contratar a referentas Gitanas para incorporar la cosmogonía y cosmovisión Gitana a la estrategia de cuidado cuidadoras del Sistema Distrital de Cuidado.
6	Visibilizar la identidad cultural de las mujeres gitanas para exaltar la importancia de la diversidad cultural en la construcción de la ciudad y el nuevo contrato social.
7	Fortalecimiento de los aspectos administrativos, financieros, técnicos, políticos y sociales de los grupos, colectivos, organizaciones y redes de mujeres a través de procesos formativos con enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, que contemple las particularidades dadas por sus múltiples identidades, orientaciones, edades, condiciones, situaciones y procedencias.
8	Contribuir a la incorporación de las necesidades, intereses y propuestas de las mujeres gitanas en la implementación de presupuestos participativos del ámbito local

Estado en implementación de las acciones afirmativas desde noviembre de 2022, 2023 al 15 de junio de 2024

1. Durante la vigencia 2023 se desarrolló de un Shayo de formación, el cual conto con una metodología acordada con la comunidad, se logró la vinculación de 31 mujeres Rrom/gitanas, una profesional y una técnica de la comunidad, quienes apoyaron el desarrollo de 5 sesiones y el cierre. Durante las vigencias 2022 y 2023, se realizaron las gestiones necesarias para la formación de mujeres en TIC.
2. Durante la vigencia 2022, se desarrolló de Shayo de formación, el cual vinculó a 39 mujeres Rom/gitanas y la concertación de la metodología en el marco de la escuela Lidera Par, por medio de una sesión.
3. Durante la vigencia 2022 y 2023 se desarrollaron de dos (2) conmemoraciones, teniendo en cuenta las propuestas enviadas por la instancia de representación.
4. Durante las vigencias 2022, 2023 y 2024, se realizó la contratación de una (1) referentes gitana en la Dirección de Enfoque Diferencial para el apoyo en los procesos misionales e incorporación del enfoque de Género y Diferencial.
5. Se garantizó la vinculación de dos (2) referente durante las vigencias 2022, 2023 y 2024 por medio de un contrato de prestación y apoyo a la gestión en la a en la Dirección del SIDICU para la incorporación del enfoque diferencial.
6. Durante las vigencias 2022 y 2023, se desarrollaron las conmemoraciones, y para la vigencia 2024 se realizará el 8 de octubre de 2024, en el marco del Decreto 607 de 2023 el cual establece este día como el día Distrital de las Mujeres Gitanas.
7. Durante la vigencia 2022, se desarrolló el fortalecimiento de las dos (2) organizaciones Rrom/Gitanas.
8. Durante la vigencia 2024, se desarrollaron dos (2) Shayos, en los cuales se abordaron los temas de presupuestos participativos con cada una de las organizaciones, por intermedio del convenio con IDPAC.

Principales logros obtenido en el marco de la implementación de las acciones afirmativas:

- Implementación del proyecto de conmemoración del día de la mujer gitana para cada vigencia. Esto repercutió en el fortalecimiento de las mujeres como fue la visibilización y su día importante del 8 de octubre.
- Expedición del Decreto 607 DE 2023 Por medio del cual se establece e institucionaliza el ocho (8) de octubre de cada año, como el Día Distrital de las mujeres Rrom-Gitanas en la ciudad de Bogotá, D.C. y se dictan otras disposiciones que permite conmemorar el día de la mujer gitana.
- Formación de las mujeres gitanas TICS para aprender las nuevas tecnologías de la información.

Grupo étnico: Otras formas organizativas
Instancias de participación: Proceso Organizativo Autoridades Indígenas en Bakata
Acciones concertadas: 9

CONPES GRUPOS ÉTNICOS

Grupo étnico	Documento CONPES
Pueblos Indígenas	Política Pública de los Pueblos Indígenas en Bogotá D.C 2024 – 2035 CONPES No. 37 de 2023
Pueblo Raizal	Política Pública del Pueblo Raizal en Bogotá D.C. 2024-2036 – CONPES No. 38 de 2023

Población Negra, Afrocolombiana y Palenquera	Política Pública de la Población Negra, Afrocolombiana y Palenquera, en Bogotá D.C. 2024-2036– CONPES No. 39 de 2023
Pueblo Rrom-Gitano.	Política Pública para y del Pueblo Rrom en Bogotá D.C. 2024-2036 – CONPES No. 40 de 2023

En el marco de los compromisos que tenemos como Dirección esta la articulación para la implementación de los productos de Política Pública, con los diferentes grupos étnico, en este sentido se hace necesario generar articulación con la demás dependencia de la SDMujer, liderado por la Disección de Política y OAP, a fin de que podemos establecer un dialogo que permita la incorporación y vinculación de las diferentes instancias de representación.

Los sectores de la administración que programaron la implementación de acciones afirmativas para el primer semestre de la vigencia 2024 y al mismo tiempo inician la implementación de productos de política, deberán reportar en las herramientas de seguimiento de ambos instrumentos el avance en la implementación tanto de las acciones afirmativas, como de los productos de política. En caso de que ambos compromisos (acciones afirmativas y productos de política) sean similares, esto es, que correspondan a la misma actividad para su implementación, es preciso señalar:

a. Para los productos cuya realización contempla el desarrollo en concertación con la instancia de representación de cada Pueblo Étnico específico, se deberá realizar una sesión de trabajo con la instancia de representación, con el fin de validar la continuidad de la acción afirmativa como producto en la política pública, de tal forma que quede la constancia de concertación del producto. En tal sentido, a más tardar el 30 de junio del presente año, cada sector llevará a cabo estas mesas de trabajo en las cuales, mediante acta se dejará claro la manera en la que se le da cierre a satisfacción de la instancia a las acciones afirmativas y se define mediante el diálogo y la construcción conjunta con las autoridades de las instancias de cada Pueblo étnico, las acciones afirmativas que continúan como productos de política pública para la vigencia 2024-2028.

b. Para los productos cuya realización contempla el desarrollo en concertación con la instancia de representación de cada Pueblo Étnico específico, que no se relacionan con las acciones afirmativas (PIAA), se recomienda que cada sector priorice su implementación, de acuerdo con la fecha de inicio señalada en las matrices de plan de acción, para lo cual cada sector deberá contar con la propuesta de planeación de la implementación de cada uno de ellos (presupuesto, talento humano requerido, etc.). En tal sentido, se recomienda priorizar los productos que inician este año y la planeación de los que inician en la vigencia 2025, teniendo en cuenta el principio de anualidad presupuestal. Este ejercicio será acompañado desde la función de secretaría técnica de la instancia étnica respectiva por la Dirección de Asuntos Étnicos y sus dos Subdirecciones, para lo cual se realizará una jornada de alistamiento institucional que será convocada desde la SAIR y la SACNARP. Sobre este literal es importante tener en cuenta que, el alistamiento institucional referido, también tendrá en cuenta las orientaciones que frente al tema de políticas públicas étnicas brinde el Acuerdo que adopte el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027, “Bogotá Camina Segura”, una vez sea aprobado por el Concejo de Bogotá y adoptado por la Administración Distrital.
c. Las Matrices PIAA tendrán cierre al 30 de junio de 2024 lo cual supone el cargue de la información en los enlaces dispuestos por el equipo DAE a más tardar el 15 de julio de 2024 conforme a la circular SDP N°2-2020-50364, previendo que la ciudadanía y los diferentes actores solicitarán un informe cualitativo y cuantitativo de cierre, así como también se prevén citaciones a debate de control político por parte del Concejo Distrital y el Ministerio Público.

d. Para efectos del reporte, una vez se defina las acciones afirmativas que continúan como productos de política pública, este deberá reflejarse como avance cualitativo en el instrumento de seguimiento de política pública, siempre y cuando corresponda a acciones

afirmativas y productos de política similares que iniciaron su implementación durante el primer semestre de 2024
