

Sesión 2

Transversalización del enfoque de género

Secretaría Distrital de la Mujer

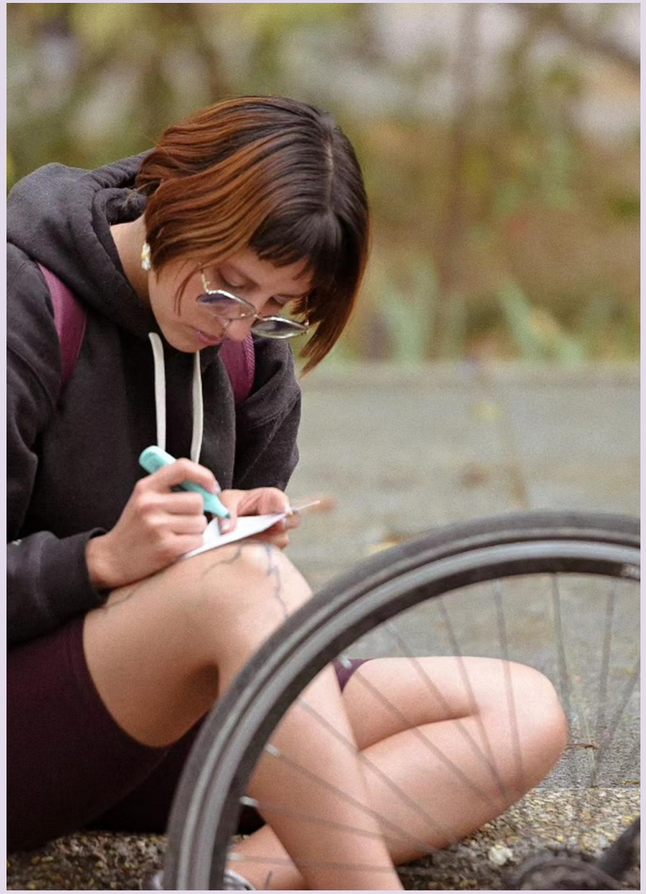
Objetivo de la sesión

Fortalecer las capacidades conceptuales y técnicas para comprender el enfoque de género, reconocer su importancia en la gestión institucional y promover su incorporación efectiva en los procesos e instrumentos de planeación, contribuyendo al desarrollo de acciones más inclusivas, equitativas y orientadas al cierre de brechas de género



Temas de la sesión

1. Conceptos básicos asociados al género
2. Transversalización del enfoque de género: qué es y cómo hacerlo efectivo.
3. Transversalización del enfoque de género en el Acuerdo Final de Paz
4. Ejercicio práctico: Plan de Género y transversalización





1

Conceptos básicos asociados al enfoque de género

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

1. **Sexo**

2. **Género**

3. **Orientación sexual**

4. **Identidad de género**

5. **Roles de Género**

6. **Estereotipos de género**

A. Características históricas y socioculturales, aprendidas, que son otorgadas a las personas por su condición sexual.

B. Son prejuicios generalizados a partir de ideas inflexibles sobre la manera como deben ser y comportarse hombres y mujeres.

C. Capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género.

D. Conjunto de normas, comportamientos, tareas y responsabilidades clasificadas como femeninas o masculinas, y que cada cultura otorga a hombres y mujeres de acuerdo con su sexo.

E. Conjunto de características biológicas y físicas que diferencian a las mujeres de los hombres. Específicamente hace referencia a los órganos sexuales y reproductivos.

F. Se refiere a la forma en que cada persona se auto-identifica o se siente como hombre o mujer en una cultura determinada; es la manera como la persona construye, expresa y vive su sexo, el género, la sexualidad y su cuerpo.

Conceptos básicos

Sexo

Género

Orientación Sexual

Identidad de Género

Roles de Género

Estereotipos de Género

Características históricas y socioculturales, aprendidas, que son otorgadas a las personas por su condición sexual.

Son prejuicios generalizados a partir de ideas inflexibles sobre la manera como deben ser y comportarse hombres y mujeres.

Capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género.

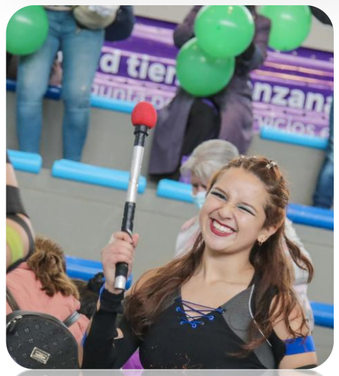
Conjunto de normas, comportamiento, tareas y responsabilidades, clasificadas como femeninas o masculinas, y que cada cultura otorga a hombres y mujeres de acuerdo con su sexo.

.

Conjunto de características biológicas y físicas que diferencian a las mujeres de los hombres. Específicamente hace referencia los órganos sexuales y reproductivos.

Se refiere a la forma en que cada persona se auto-identifica o se siente como hombre o mujer en una cultura determinada; es la manera cómo la persona construye, expresa y vive su sexo, el género, la sexualidad y su cuerpo.

Conceptos básicos asociados al enfoque de género



Sexo: Son las características genéticas, endocrinas y morfológicas del cuerpo que definen a las personas como **hombres, mujeres o intersexuales.**

Género: Construcción social y cultural, a través de la que se asignan significados y responsabilidades a seres humanos, en función de su Sexo.

Identidad de género: Femenino, masculino, trans, no binario

- Forma individual e interna de vivir el género, que puede corresponder o no. con el sexo de nacimiento.
- Cómo se identifica alguien, independientemente de su sexo biológico.

Transgénero: Persona que transita entre lo masculino y lo femenino o viceversa.

No binario: Persona que no se identifica exclusivamente como hombre o mujer, pueden identificarse como una combinación de ambos géneros, ninguno de los dos.

Conceptos básicos asociados al enfoque de género

Cisgénero: Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer.

Orientación Sexual: Hace referencia a la atracción emocional, romántica y/o sexual, que una persona siente hacia otra **Heterosexual Bisexual, Gay y Lesbiana.**

Estereotipos de género: Ideas preconcebidas, simples y arraigadas que determinan las conductas, comportamientos y actitudes que deben tener las personas en función del grupo de pertenencia.

Roles de género: Funciones, responsabilidades y tareas que la sociedad espera que realicen hombres y mujeres.

Brechas de género: Reflejan la disparidad y distancia en el acceso y control de recursos, garantía a derechos y acceso a oportunidades.



¿Qué es el enfoque de género?

Es una perspectiva que reconoce las diferencias sociales, culturales y económicas entre hombres y mujeres, así como las formas en que estas diferencias influyen en sus roles, oportunidades y experiencias en la sociedad.

Este enfoque busca comprender y abordar las desigualdades de género, así como promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las personas, independientemente de su identidad de género.

¿Qué es el enfoque de género?

“Permite comprender las relaciones de poder y desigualdades desde una perspectiva de interseccionalidad que por razones de género existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y la vida social y comunitaria. Su fin es promover la igualdad de género y el goce efectivo de sus derechos.”

(Conpes D.C 14, 65: 2020 por la cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - PPMyEG).



¿Por qué este enfoque es importante?

- **Busca promover la equidad de género y la justicia social.** Al reconocer y abordar las desigualdades históricas, estructurales y culturales que han perpetuado situaciones de subordinación y discriminación para las mujeres en diferentes ámbitos de la vida social, económica y política.

- **Hace énfasis en que los derechos de las mujeres son derechos humanos** y resaltan la importancia de realizar acciones para garantizar su pleno respeto y cumplimiento.

- **Reconoce las experiencias individuales de las mujeres**, así como la necesidad de considerar las múltiples dimensiones de su identidad, incluyendo género, pertenencia étnica, clase social, orientación sexual, entre otras, para comprender de manera integral sus realidades y desafíos.

- **Aborda críticamente la división sexual del trabajo**, la cual refuerza las desigualdades de género al limitar las oportunidades laborales y políticas de las mujeres, contribuyendo así a la feminización de la pobreza.

- Resalta la importancia de **reconocer y valorar el trabajo no remunerado** de las mujeres, como el cuidado del hogar y de la familia.



2

Transversalización del enfoque de género: qué es y cómo hacerlo efectivo.

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

La transversalización como estrategia para transformar la gestión pública.

Permite incorporar la igualdad de género en toda la gestión institucional.

Contribuye al cierre de brechas de género.

Fortalece la garantía de los derechos humanos de las mujeres.

Orienta a las entidades en la implementación de acciones concretas y medibles.



La igualdad debe verse reflejada en los resultados para la ciudddanía.

"La igualdad de género no es una acción adicional, sino una forma de gestionar lo público."

¿Qué es la estrategia de Transversalización?

Es la estrategia que permite a los 15 sectores de la Administración Distrital avanzar en:

- ✓ Cierre de brechas de género.
- ✓ Garantía de derechos de las mujeres.
- ✓ Igualdad de oportunidades.
- ✓ Transformación institucional.

¿QUÉ REQUIERE?

01 PLANEACIÓN 

02 RECURSOS 

03 COMPROMISO INSTITUCIONAL 

04 ASISTENCIA TÉCNICA SDMUJER 

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

Estructura de la estrategia

COMPONENTES

MISIONAL

Garantiza que bienes, servicios, programas y proyectos contribuyan a la igualdad de género

INSTITUCIONAL

Fortalece las capacidades de las entidades – Transforma la cultura y gestión interna



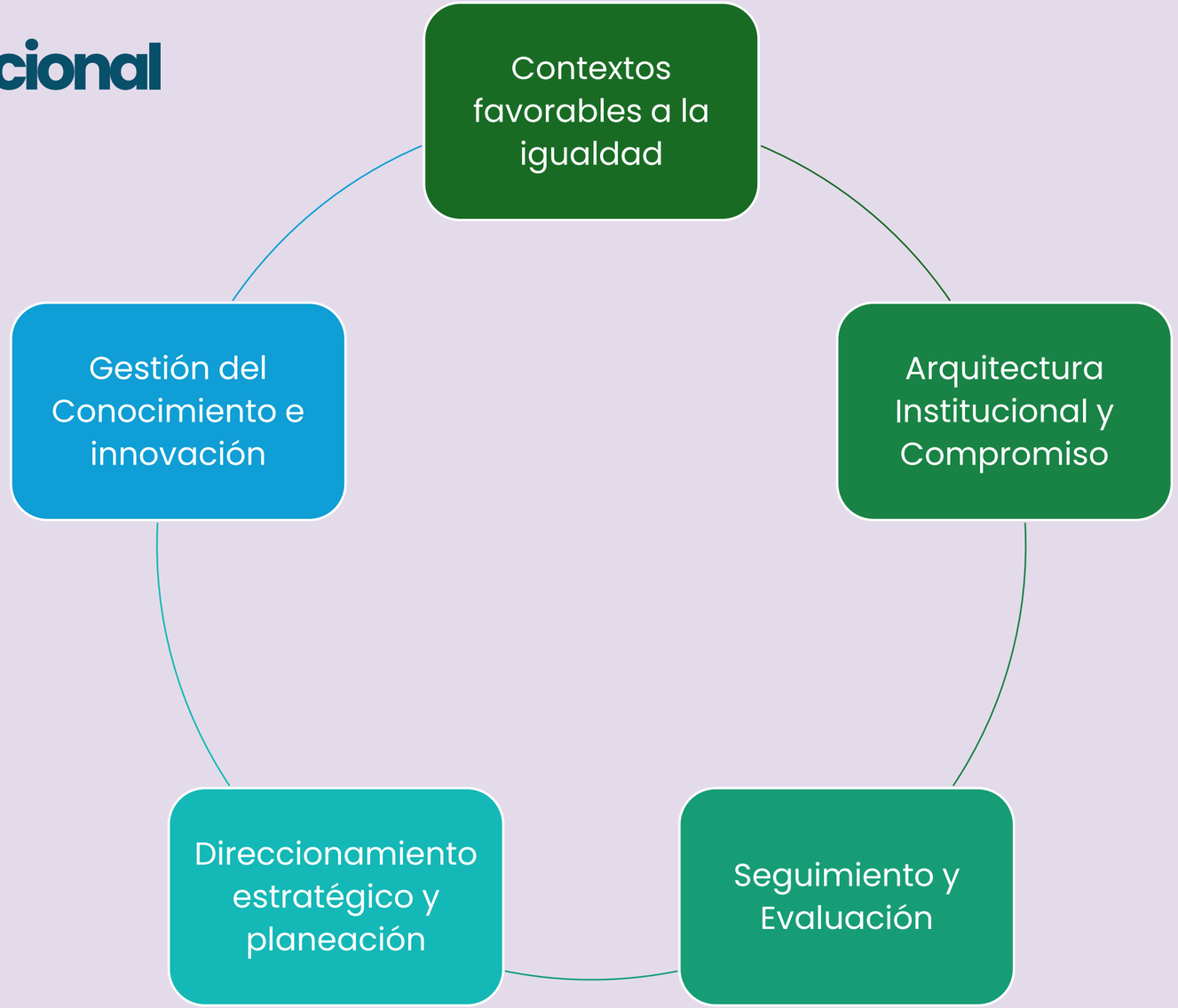
Resultado esperado

Que toda actuación institucional contribuya al cierre de brechas y a la garantía de derechos de las mujeres

Dimensiones estratégicas

01

Institucional



Dimensiones estratégicas

02 MISIONAL

misional

Garantía de Derechos

Acciones Afirmativas

misional



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE LA MUJER

BOGOTÁ

¿Qué implica para las entidades?

Desde lo institucional



Caso:

"Una entidad ofrece un programa de formación para emprendimiento y observa que solo el 25% de las personas participantes son mujeres.“

Pregunta

¿Qué acciones podrían implementarse para cerrar esta brecha?

¿Qué implica para las entidades?

Desde lo misional



"La transversalización comienza cuando cada entidad identifica una acción concreta y la convierte en una decisión institucional."

❌ Falso/ ✅ Verdadero

1. La transversalización es responsabilidad exclusiva de la Secretaría de la Mujer."

2.Una entidad puede incorporar el enfoque de género sin modificar su misionalidad.

3.Contar con datos desagregados ayuda a tomar mejores decisiones.

4. La igualdad de género solo se trabaja con acciones dirigidas a mujeres.



3

Transversalización del enfoque de género en el Acuerdo Final de Paz

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

Foto Cortesía Secretaría Distrital de Movilidad

ACUERDO FINAL DE PAZ

Instancia encargada de la transversalización del enfoque de género dentro de Acuerdo

Subcomisión de Género



Estuvo conformada por cinco delegadas del gobierno y cinco de las antiguas FARC

Escucho a mujeres de diferentes organizaciones y sectores sociales y reconoció sus necesidades y propuestas

Transversalizó el enfoque de género en los seis puntos del Acuerdo. Se transformaron en 122 medidas.

Plan Marco de Implementación. CONPES 3932 de 2018

Generó los lineamientos para vincular los compromisos definidos en el PMI con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento depolíticas públicas y de sus recursos, con el fin de promover la sostenibilidad de las medidas para la construcción de paz realizadas entre 2017 y 2031.

El PMI de 2017 definió originalmente 54 indicadores (22 en la RRI; 9 en Participación Política; 2 en Fin del Conflicto; 13 en Solución al problema de drogas ilícitas; 5 en el acuerdo sobre las víctimas, y 5 para la implementación y verificación). Con la actualización del PMI efectuada al final de 2024, se crearon 14 indicadores de género adicionales.

Balance 2025- Grupo de Género en la Paz

1. Reforma Rural Integral: No hay pleno cumplimiento de ninguna de las medidas orientadas a garantizar los derechos de las mujeres rurales y personas LGBTIQ+. Siguen existiendo dificultades para acceder a tierras, créditos y apoyo técnico, además de falta de metas y recursos específicos para promover su autonomía económica y participación.

2. Participación Política: Los avances son limitados en las medidas destinadas a fortalecer la representación política de las mujeres y los procesos organizativos de mujeres. Persisten problemas como la violencia contra lideresas, las deficiencias en las garantías de seguridad y la baja participación paritaria en los espacios creados por el Acuerdo.

3. Fin del Conflicto: La mayoría de las medidas presenta poco progreso. Las mujeres firmantes enfrentan riesgos de seguridad, tienen escasa participación en los espacios de reincorporación y continúan aumentando los casos de violencia y asesinatos contra firmantes de paz.

4. Solución al Problema de las Drogas Ilícitas: Los avances son moderados. Muchas mujeres vinculadas a cultivos o actividades relacionadas con economías ilícitas siguen excluidas de programas de sustitución y desarrollo alternativo, sin garantías suficientes para sostener sus medios de vida ni protección frente a amenazas.

5. Víctimas del Conflicto Armado: Aunque se reconocen avances en mecanismos de justicia transicional, aún existen importantes retos en la reparación integral, las garantías de no repetición y la participación efectiva de las mujeres víctimas. También sigue siendo insuficiente la implementación de medidas de reparación colectiva y atención integral a víctimas de violencia sexual.

6. Verificación e Implementación: Más de la mitad de las medidas de este componente muestran avances limitados. Aunque se han incorporado indicadores de género en la planeación, continúan las dificultades relacionadas con la falta de recursos, datos desagregados y una participación efectiva de las organizaciones de mujeres en el seguimiento del Acuerdo.

4

Ejercicio práctico: Plan de Género y transversalización.



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

LÍNEA DE TIEMPO PLAN DE GÉNERO

Primeros diálogos

Encuentros entre las mujeres firmantes de paz y profesionales de la SDMujer para identificar necesidades .

Asistencias técnicas

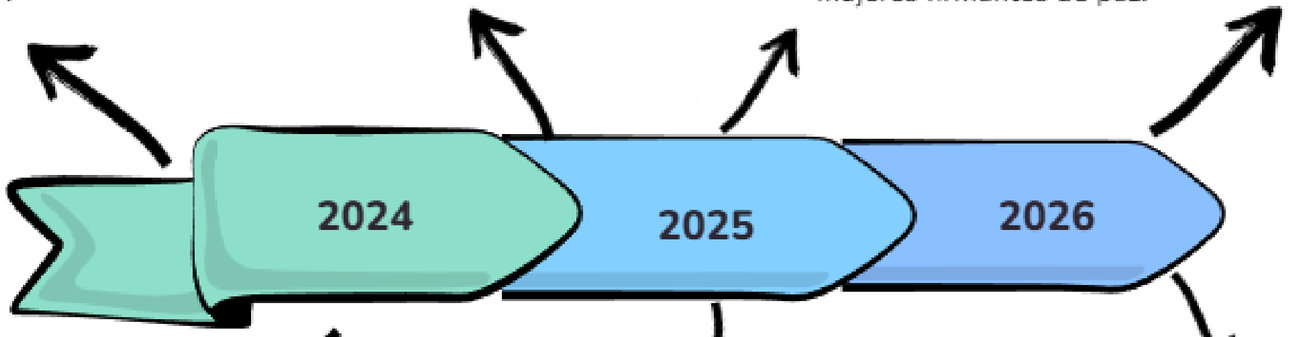
Formulación de objetivos, metas, acciones, indicadores y relación con los derechos de la PPMyEG

Diálogos con entidades

Socialización y ajuste de oferta con las entidades para inclusión de acciones dirigidas a las mujeres firmantes de paz.

Primeras implementaciónes

Participación en los espacios de seguimiento del Plan



Reconocimiento de necesidades

Reconocimiento de oferta institucional territorializada y acorde a la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá.

Encuentros de mujeres

Socialización con las mujeres firmantes de paz de la propuesta de acciones

Plan de Fortalecimiento

Diseño de proceso de fortalecimiento insttiucional para la transversalización del enfoque de género y de apropiación del Acuerdo Final de Paz.

Ejercicio práctico (40 minutos)

Las y los participantes se organizarán por sectores institucionales. Cada grupo estará acompañado por una mujer firmante de paz y recibirá:

- ✓ El documento correspondiente al Plan de Género.
- ✓ El consolidado del reporte semestral de avances de su sector.

A partir de estos insumos, desarrollarán un ejercicio de análisis orientado a:

Comprender el contexto que dio origen a dichas acciones, con el apoyo de las mujeres participantes, quienes aportarán elementos desde su experiencia para explicar las brechas, barreras y necesidades que justifican su incorporación. **(Apoyo de las mujeres firmantes de paz a cada grupo)**

Como guía para la discusión, se propone orientar la reflexión mediante preguntas relacionadas con:

- ✓ Capacidades misionales e institucionales para la transversalización.
- ✓ ¿Qué capacidades institucionales requieren fortalecerse para avanzar en transversalización de las acciones del plan de género?

Al finalizar, cada sector dará a conocer los resultados del ejercicio

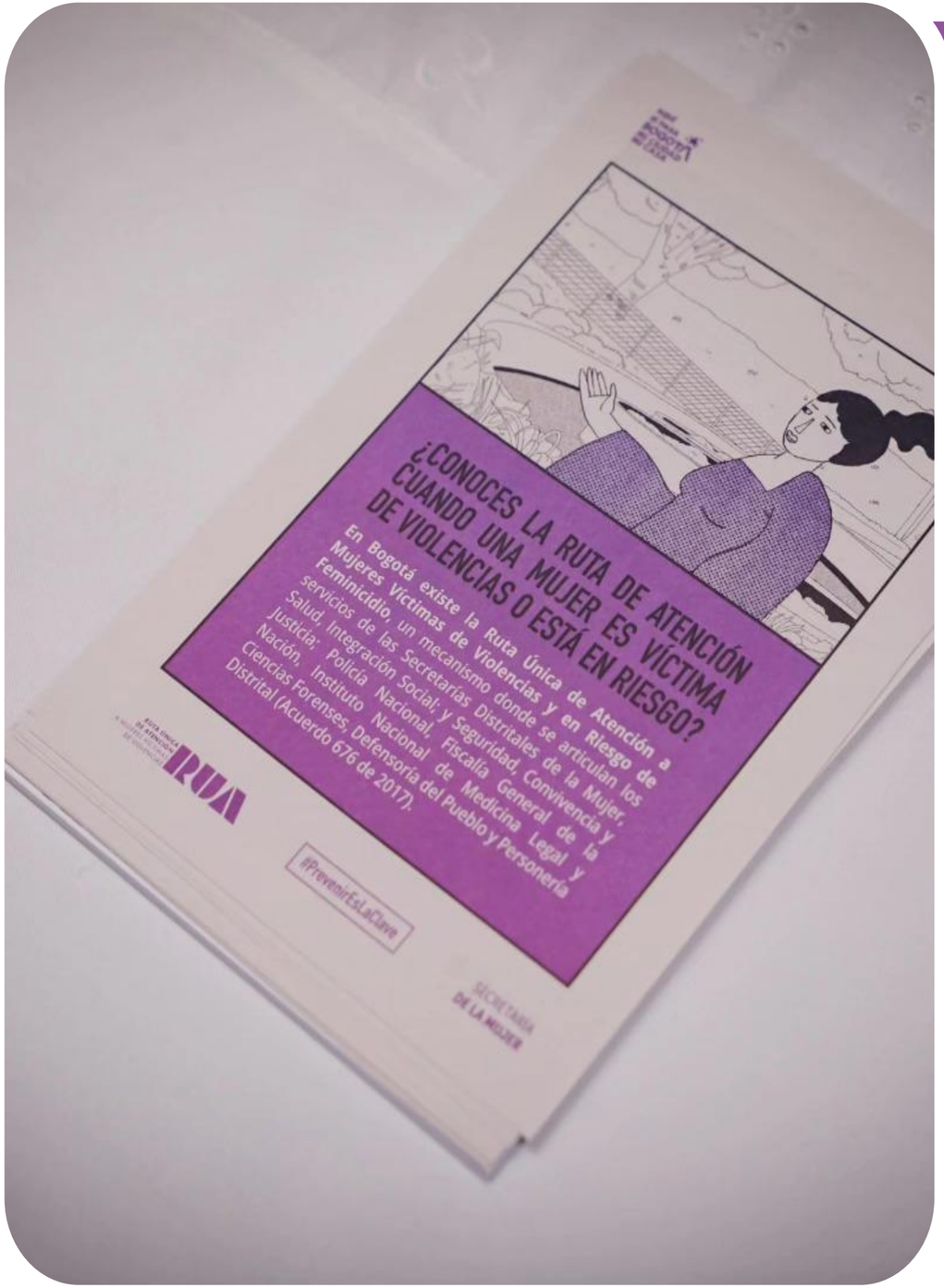
GRACIAS

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



5 Acciones afirmativas Qué son

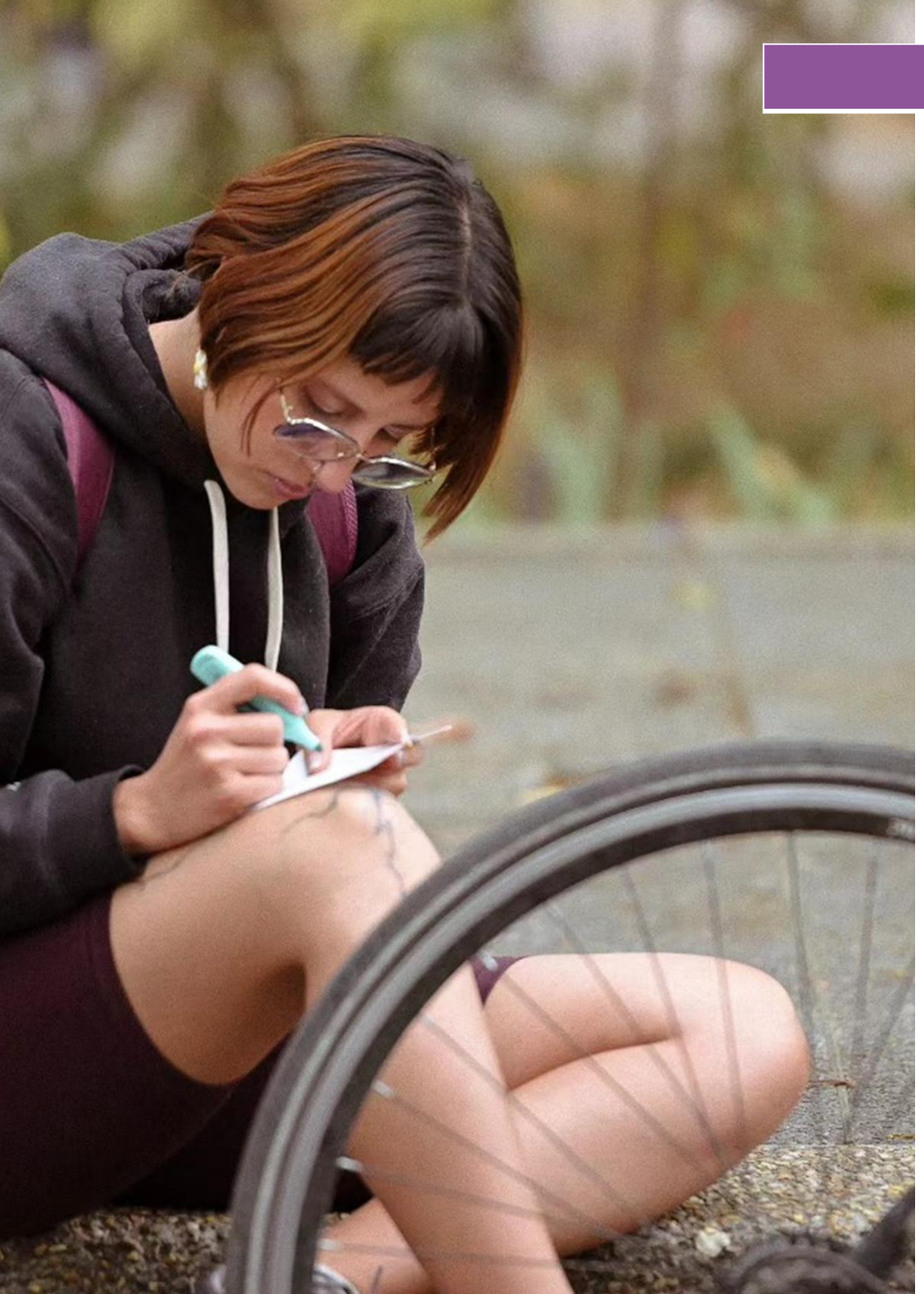
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER
BOGOTÁ



Origen de las acciones afirmativas

Las acciones afirmativas nacen en el derecho norteamericano con la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935, según la cual, si un empresario discriminaba a un sindicato o miembro de aquel, debía suspender su actuación y adoptar “acciones afirmativas” para ubicar a las víctimas en el lugar que estarían si no hubieran sido discriminadas. No obstante, el desarrollo posterior vendría dado para superar los históricos problemas de segregación racial en la sociedad norteamericana. Sus orígenes remotos también se encuentran en la Constitución de la República India (1950), que hizo referencia expresa a la posibilidad de reservar un porcentaje de puestos en la administración pública a miembros de la casta que había sufrido mayor discriminación histórica, como una forma de compensar su injusta exclusión. Y años más tarde fueron desarrolladas en Europa occidental especialmente con el proceso de integración europea, tanto en el nivel normativo como en las decisiones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, casi siempre con el objetivo de poner fin a la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral.

Sentencia SU388/05



ACCIONES AFIRAMTIVAS EN COLOMBIA

Las acciones afirmativas surgieron históricamente con una doble finalidad: (i) para compensar a ciertos grupos discriminados a lo largo de la historia y (ii) para nivelar las condiciones de quienes, por haber sido discriminados, se vieron impedidos de disfrutar sus derechos en las mismas condiciones que los demás. Con el paso del tiempo se concibieron también (iii) para incrementar niveles de participación, especialmente en escenarios políticos. Sin embargo, en una concepción más amplia las acciones afirmativas son producto del Estado Social de Derecho y de la transición de la igualdad formal a la igualdad sustantiva o material, reconocida como componente esencial de aquel y plasmada expresamente en la mayoría de textos del constitucionalismo moderno como ocurre en el caso colombiano (artículo 13 de la Carta).



PIOEG: ACCIONES AFIRMATIVAS

¿Qué características tienen las acciones afirmativas?

- ✓ Son **compensatorias**, **promocionales** y **temporales** (hasta lograr el resultado esperado).
- ✓ Apuntan a lograr **igualdad sustantiva**, no solo legal.
- ✓ Se basan en **evidencias de brechas** y contextos históricos de exclusión.

Ejemplos de acciones afirmativas

- Implementar medidas para garantizar la paridad en cargos del nivel decisorio en la administración pública.
- Implementar rutas integrales de atención en salud, adecuadas con enfoque de género y diferencial para mujeres diversas.
- Otorgar becas, auxilios monetarios y estímulos para el acceso de formación educativa para mujeres en sus diferencias y diversidad.
- Otorgar tasas preferenciales para las mujeres campesinas, rurales y recicladoras para el acceso a la tierra y vivienda y a créditos financieros.

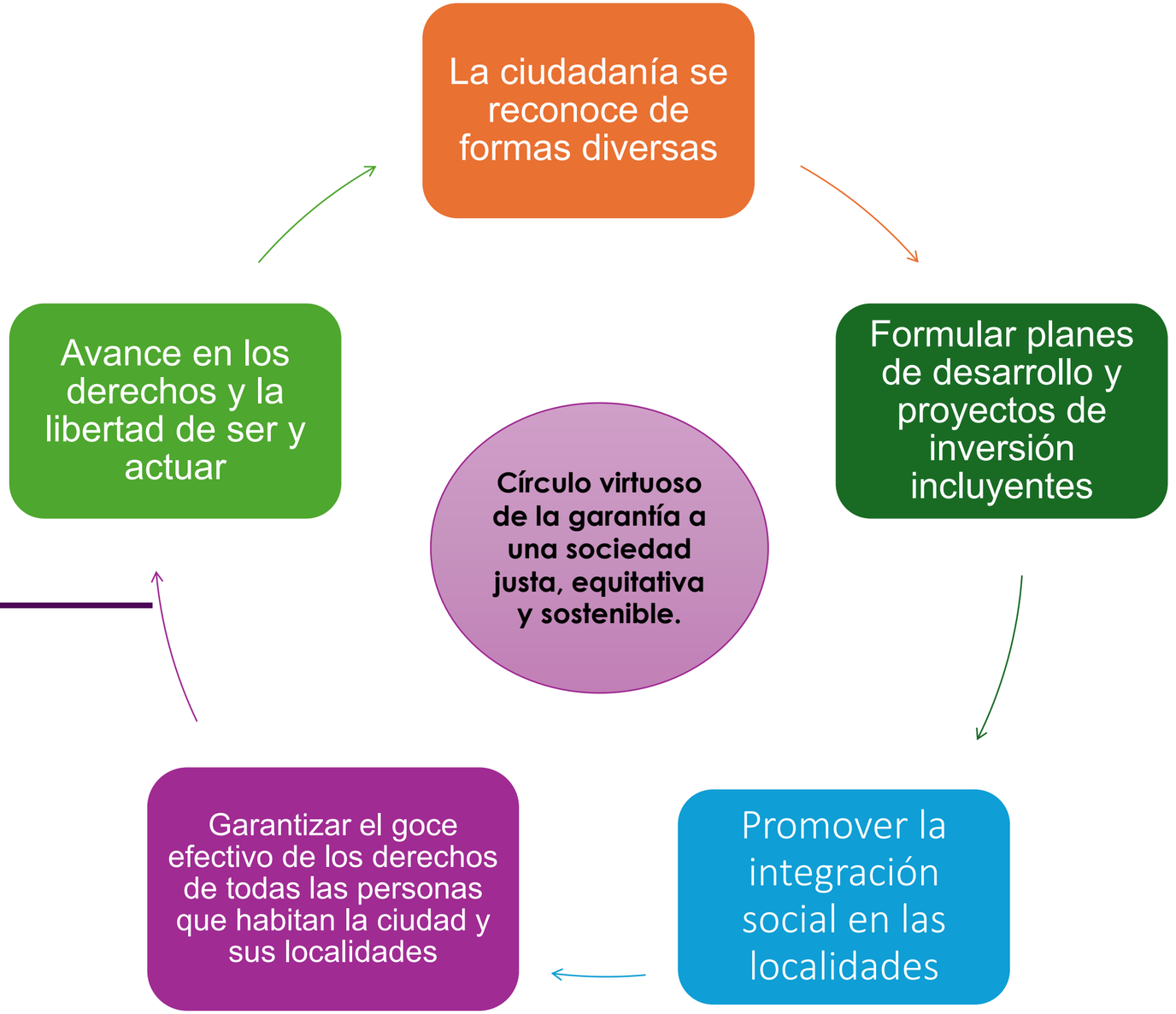


7

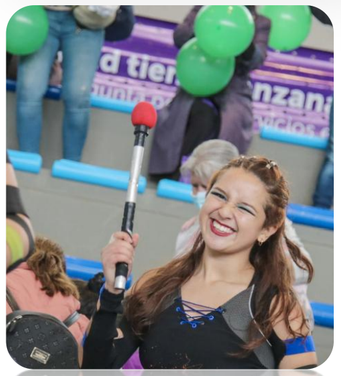
PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO

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

¿Para qué el enfoque de género en los proyectos de inversión?



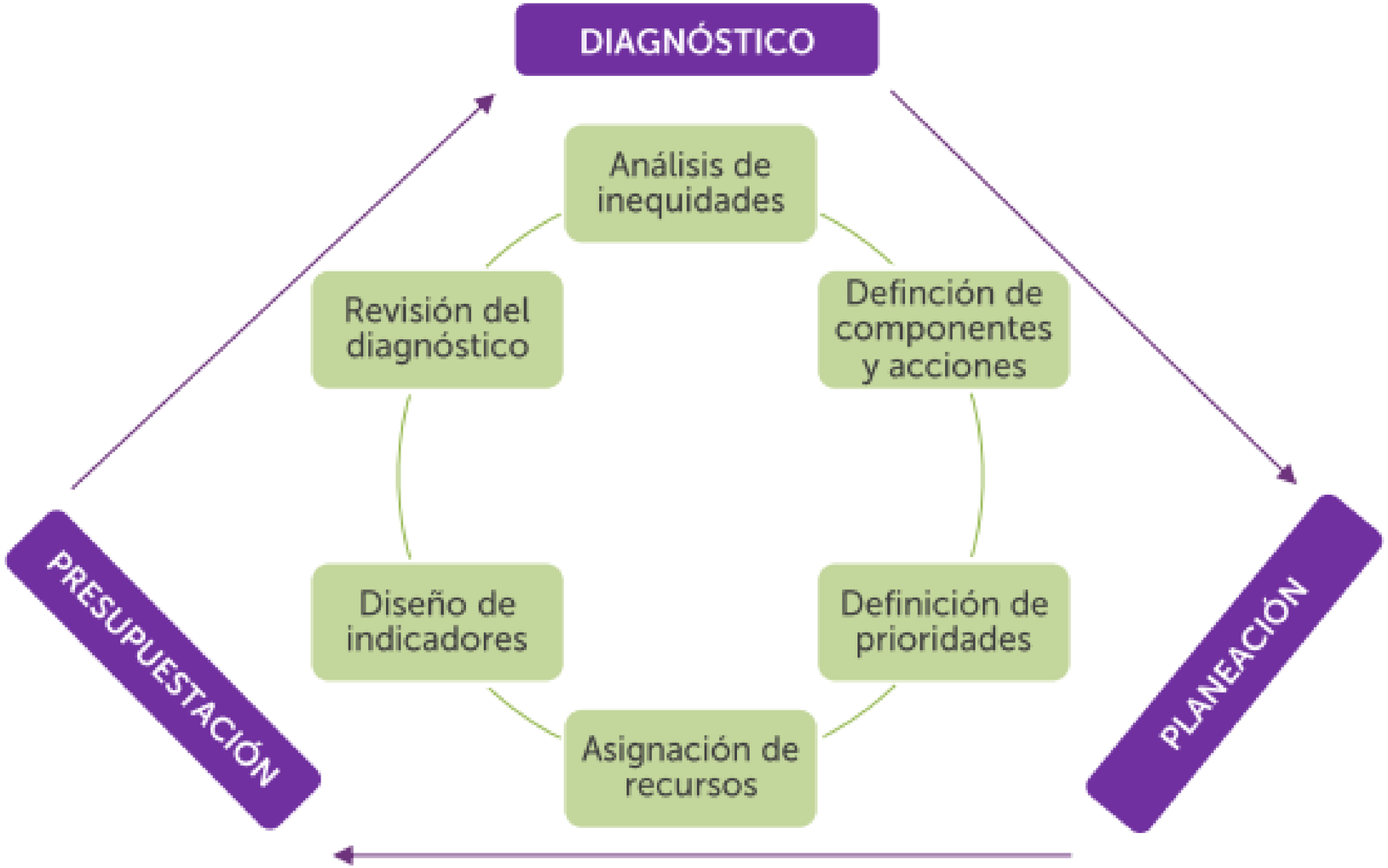
¿QUÉ SON LOS PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO?



Son la destinación de los recursos públicos en la garantía de los derechos de las mujeres, que se materializan por medio de los proyectos de inversión o gastos de funcionamiento.

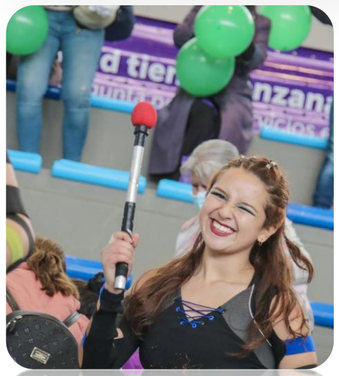
Estos inciden en el cierre de brechas de género, por medio de la oferta misional e institucional de las entidades del Presupuesto General del Distrito para tal fin.

Pasos para la formulación de proyectos de inversión sensibles al género



Fuente: ONU Mujeres

Acciones para incorporar el enfoque de género:

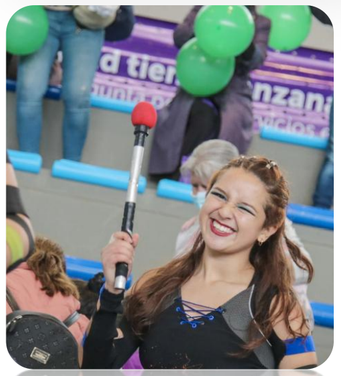


- Mostrar la realidad y dificultades que enfrentan las mujeres en sus diferencias y diversidad, logrando visibilizar a toda la población.
- Fomentar espacios de participación de las mujeres en sus diferencias y diversidad.
- Realizar acciones específicas dirigidas a mujeres en sus diferencias y diversidad.
- Garantizar el acceso a trámites, servicios y respuesta de las necesidades de toda la población.

Acciones para incorporar el enfoque de género:

- Marcar recursos destinados a generar acciones que aporten a la garantía de los derechos de las mujeres y por lo tanto a la eliminación de barreras para su garantía: Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género (TPIEG)

- Construir indicadores sensibles al género y otras variables diferenciales que permitan medir los cambios sociales para la igualdad.



Proceso de planeación con enfoque de Genero



Fuente Secretaría Distrital de la Mujer

Tener como guía las siguientes preguntas:

¿Cómo la situación o el problema impacta a mujeres y hombres?

¿Se cuenta con datos diferenciados por variables de sexo, género, identidad de género, orientación sexual?

¿Cómo beneficia a las mujeres en sus diferencias y diversidad, este proyecto de Inversión?

¿El proyecto Inversión puede afectarLas y los participantes se organizarán por sectores institucionales. Cada grupo estará acompañado por una mujer firmante de paz: Cada grupo recibirá: § El documento correspondiente al Plan de Género. § El consolidado del reporte semestral de avances de su sector. o A partir de estos insumos, desarrollarán un ejercicio de análisis orientado a: diferenciadamente a las mujeres en sus diferencias y diversidad de la comunidad? ¿ Puede afectar más a algunas mujeres, como las mujeres con discapacidad, adultas mayores, niñas?

¿Qué medidas diferenciadas podrían tomarse para que las mujeres en sus diferencias y diversidad se beneficien con este proyecto de Inversión?

¿Cómo las acciones que se planteen pueden contribuir a la transformación de la realidad tanto de las mujeres como de los hombres?

BOGOTÁ	PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	4232000-FT-211
	PROCEDIMIENTO:	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN	VERSIÓN:	09
	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	REGISTRO DE ASISTENCIA	PÁGINA:	1 de 1

Dependencia:	OCDPVR - Dirección de Paz y Reconc.	Tema:	Plan de fortalecimiento Genero Mesa Rincon
Objetivo:	Desarrollar segunda sesión Transversalización del enfoque de genero.		
Fecha:	20/08/2026	Hora inicio:	9:00Am
Hora Finalización:	12:00	Lugar:	Centro de memoria

NOMBRE	NOMBRE IDENTITARIO (nombre que el ciudadano o ciudadana usualmente usa en caso de haberse identificado como transgenerista)	CÉDULA DE CIUDADANÍA	DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD	CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN: LIBRE NOMBRAMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	TEMPORAL	TRANSITORIO	CONTRATACIÓN	OTRO	NÚMERO DE CONTACTO	E-MAIL	FIRMA
Jenny Johana Rodallo	—	1032413512	SDS - SEC	Asesora	X							3204376883	Vivalsdo@sdis.gov.co	
Diana Quintana	—	52731900	Secretaría Distrital	Profesional			X			X		3185587514	DQUINTANAE...	DQE
Karen García Arias	—	1022426737	CDTIC	Gestora territorial						X		3214763776	kjgarcia@alcaldiabogotagov.co	
Rita Josefina Monsalve	—	CE 714321										3137895884	ritajosefinamonsalve@gmail.	
Viviana A. Alvarez		1117838794	CNRC.	Contratista						X		3115359765	Vivianaalvarez20 remcorporacion@gmail.co.	
Sandra Castro Mercado		1010164003	SDMujer	Contratista						X			Scastro@sdmujer.gov.co	Scastro
Marcela Giraldo Gomez	—	1075296656	SDMujer	Contratista						X		3102941943	mgiraldo@sdmujer.	Mgiraldo.
Andrea Restrepo	—	52274161	SDMujer	Contratista						X		—	arestrepo@sdm	
Zahira Restom Vera		1193206891	FDR Sumapaz	Contratista			X			X		300857100	zahira.restom@gobiernobogota.gov.co	
Maria Angelica Lozano	—	1023941237	FDLU	Contratista						X		3144549583	maria.lozano@gobiernobogota	
Lorena Rojas Castro	—	1012426768	IDARTES.	Contratista						X		3213144361	Jessica.rojas@idarte.gov.co	
Jorge Mario Camelo S		6466491	Sec. Seguridad	Profes. Espec.		X						3108124862	jorge.camelo@sg.gov.co	
Alejandra Cabrera	—	1016097856	SED - DPRI	Contratista						X		3138081638	Yca@uesperachucua	
MARIANELLA CARDONA		1065579850	SDDE	CONTRATISTA						X		3005085044	mcardona@sdde.gov.co	
Giselle Paola Barbosa		1010224342	FUGA	Contratista						X		3144561620	gbarbosa@fuga.gov	
Susana Torres Torres	—	39754649	SDHT - DIPP	Contratista						X		3203282926	alga.torres@habitatbogota.gov.co	
Jenny Paola Molina C	— o —	1015479923	IDU - ORSC	Profesional						X		3203776042	jenny.molina@idu.gov.co	JPaolaMolina.
José Alexander Grijalba		13991462	SDP - DPDE	Profesional Especializado		X						3017119910	jgrijalba@sdp.gov.co	
Lisbeth Andreina Chaustre Roa	—	1094346025	OCDPVR - DPR	Contratista						X		3112944711	lchaustre@alcaldia	
Rosa Maria Talero F	—	52365648	IDPAC - GHYG	Directivo	X							3003115156	rmtalero@participa	
Mª Cristina Tavera	—	52883672	IDARTES	Contratista						X		3188759046	maria.tavera@idartes.gov.co	
Cindy Viviana Calderon	— // —	1023883479	IDU - ORSC	PV -		X						3144163348	cindy.calderon@idu.gov.co	
Oleerca L. Medina Patiño	—	1018473104	CALCB - DDHH	Contratista						X		3132482266	jessica.medina@gobiernobogota.gov.co	
Alexandra Guerrero Zamora		1061749543	ARN - Genero	contratista						X		3159279915	lorduguerrero@reincorporacion	

"La Secretaría General de la Alcaldía Mayor De Bogotá, D.C es responsable del tratamiento de datos personales, y en tal virtud, recolectará, almacenará y usará su información personal para las siguientes finalidades: (1) Atender requerimientos de autoridades judiciales o administrativas, (2) Gestionar las relaciones, derechos y deberes que se tienen con los titulares ; (3) Realizar actividades de gestión administrativa; (4) Adelantar campañas de Actualización de datos e información de cambios en el tratamiento de datos personales; (5) Remitir o enviar información relacionada con el objeto social de la Entidad, (6) Ejercer las funciones propias de la entidad, como organismo del Sector de Gestion Publica de la Administracion Distrital. (7) Realizar control y registro de asistencia a capacitaciones, eventos, reuniones o similares. Finalmente se informa que la información requerida en este documento se entenderá como una conducta inequívoca de que usted como titular de los datos personales otorga su consentimiento a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor De Bogotá, D.C para que trate su información personal de acuerdo con las finalidades mencionadas anteriormente y manifiesta que la presente autorización le fue solicitada y puesta de presente antes de entregar sus datos y que la suscribe de forma libre y voluntaria una vez leída en su totalidad. Así mismo se le informa que como titular de sus datos personales usted tiene derecho a: (i) Acceder en forma gratuita a los datos proporcionados que hayan sido objeto de tratamiento. (ii) Conocer, actualizar y rectificar su información frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o a aquellos cuyo tratamiento está prohibido o no haya sido autorizado. (iii) Solicitar prueba de la autorización otorgada. (iv) Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) quejas por infracciones a lo dispuesto en la normatividad vigente. (v) Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato, siempre que no exista un deber legal o contractual que impida eliminarlos. (vi) Abstenerse de responder las preguntas sobre datos sensibles. Como titular de los datos puede ejercer sus derechos de acuerdo con los procedimientos y requisitos descritos en la Política de Privacidad y Tratamiento de Datos Personales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., la cual puede consultar ingresando a página web de la entidad https://secretariageneral.gov.co"

BOGOTÁ	PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	4232000-FT-211
	PROCEDIMIENTO:	GESTIÓN DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN	VERSIÓN:	09
	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	REGISTRO DE ASISTENCIA	PÁGINA:	1 de 1

Dependencia:	OCDPVR-DIRECCIÓN DE PAZ Y RECONCILIACIÓN	Tema:	PLAN DE FORTALECIMIENTO GÉNERO MESA REINCORPORACIÓN
Objetivo:	DESARROLLAR SEGUNDA SESIÓN TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO		
Fecha:	20/08/26	Hora inicio:	9:00 am
Hora Finalización:	12:00	Lugar:	CENTRO DE MEMORIA

NOMBRE	NOMBRE IDENTITARIO (nombre que el ciudadano o ciudadana usualmente usa en caso de haberse identificado como transgenerista)	CÉDULA DE CIUDADANÍA	DEPENDENCIA Y/O ENTIDAD	CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN: LIBRE NOMBRAMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	TEMPORAL	TRANSITORIO	CONTRATACIÓN	OTRO	NÚMERO DE CONTACTO	E-MAIL	FIRMA
Andres Ramos	/	79687970	IDPC	Profesional		X						321 0000000	andres.ramos@IDPC.gov.co	
Cardina Montoya Herao	/	1032427404	SCRD	Contratista						X		3022768865	diana.montoya@scrd.gov.co	
Carlos Iván Rivera T.	/	1033524470	SDHT-SV	Contratista						X		3045303375	Carlos.rivera	
NOHNE PINEDA ASTRO	/	52901355	SDSCJ-DPC	Contratista								3115648862	nohne.pineda@scj.gov.co	
Sergio C. Castañeda		1013 579516	ALB - PAZ Y DDHH	Contratista			X					3103036733	Sergio.cd.castaneda@gobiernobogota.gov.co	
ANDRES F. ARROYO H.	—	1026578164	SDHT - DIPC	PROFESIONAL						X		3192601606	andres.arroyo@habitatbogota.gov.co	
Angelica Baquero		1023918324	Misión de la Oficina Territorio								X	3166778869	angelica.baquero@presidencia.gov.co	
Laura Isabel Fernandez	—	1020911900	SDG-DDHH	Enlace Sectorial						X		3102225551	Laura.isabel.fernandez	
Angel F. Mendoza Quimbay	—	1015493855	ARN-GT BR	Contratista						X		3196281633	angel.mendoza@reincorporacion.gov.co	
Ignacio Tomás Mora	—	52713847	OCDPVR.	Profesional		X						3138938316	itomas@alcaldia	

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor De Bogotá, D.C es responsable del tratamiento de datos personales, y en tal virtud, recolectará, almacenará y usará su información personal para las siguientes finalidades: (1) Atender requerimientos de autoridades judiciales o administrativas, (2) Gestionar las relaciones, derechos y deberes que se tienen con los titulares ; (3) Realizar actividades de gestión administrativa; (4) Adelantar campañas de Actualización de datos e información de cambios en el tratamiento de datos personales, (5) Rendir o enviar información relacionada con el objeto social de la Entidad; (6) Ejercer las funciones propias de la entidad, como organismo del Sector de Gestión Pública de la Administración Distrital; (7) Realizar control y registro de asistencia a capacitaciones, eventos, reuniones o similares. Firmar o diligenciar la información requerida en este documento se entenderá como una conducta inequívoca de que usted como titular de los datos personales otorga su consentimiento a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor De Bogotá, D.C para que trate su información personal de acuerdo con las finalidades mencionadas anteriormente y manifiesta que la presente autorización le fue solicitada y puesta de presente antes de entregar sus datos y que la suscribe de forma libre y voluntaria una vez leída en su totalidad. Así mismo se le informa que como titular de sus datos personales usted tiene derecho a: (i) Acceder en forma gratuita a los datos proporcionados que hayan sido objeto de tratamiento. (ii) Conocer, actualizar y rectificar su información frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o a aquellos cuyo tratamiento está prohibido o no haya sido autorizado. (iii) Solicitar prueba de la autorización otorgada. (iv) Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) quejas por infracciones a lo dispuesto en la normatividad vigente (v) Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato, siempre que no exista un deber legal o contractual que impida eliminarlos. (vi) Abstenerse de responder las preguntas sobre datos sensibles. Como titular de los datos puede ejercer sus derechos de acuerdo con los procedimientos y requisitos descritos en la Política de Privacidad y Tratamiento de Datos Personales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., la cual puede consultar ingresando a página web de la entidad https://secretariageneral.gov.co