
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI- 009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	





**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
MOVILIDAD

Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial



ESTRATEGIA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO UMV 2025 - 2027

Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

FEBRERO 2025



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>MOVILIDAD</small> <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI- 009	 SIG <small>UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL</small>
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	



	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Contenido

1.	Introducción.....	4
2.	Objetivos.....	5
2.1.	Objetivo General	5
2.2.	Objetivos específicos	6
3.	Alcance	6
4.	Marco normativo	6
5.	Marco conceptual.....	9
6.	Diagnóstico de Género y Diversidad en la UMV.....	12
6.1.	Agenda 2030 – Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de género).....	12
6.2.	Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030.....	13
6.3.	Sello Distrital en Igualdad de Género.....	13
6.4.	Índice Institucional de Participación Ciudadana.....	15
6.5.	Caracterización Grupos de Valor e Interés UMV.....	15
7.	Estructura de la Estrategia para la transversalización del enfoque de Género 2025-2027.....	17
7.1.	Enfoque en Derechos Humanos.....	17
7.2.	Grupos de Valor priorizados.....	18
7.3.	Actividades del Sello Distrital en Igualdad de Género	19
7.4.	Productos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 – CONPES D.C 14 del 2021	21
7.5.	Actividades Mesa del Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador (SOFIA) 21	21
7.6.	Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS.....	22
7.7.	Mapa de actores	24
8.	Acciones por componente.....	26
8.1.	Componente de Talento Humano.....	26
8.2.	Componente de Comunicaciones Estratégicas	26
8.3.	Componente de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas 28	28
I.	Espacios de Participación Ciudadana	28
II.	Servicio a la ciudadanía	29
III.	Responsabilidad Social.....	30
8.4.	Componente Oficina Asesora de Planeación	30
8.5.	Componente Estrategia y Gobierno de Tecnologías de la Información	31
9.	Seguimiento.....	31
10.	Difusión del documento.....	31
11.	Bibliografía.....	32

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

1. Introducción



A partir de la gestión que ha venido realizando la Unidad de Mantenimiento Vial desde su componente de Responsabilidad Social en el marco del Modelo de Sostenibilidad de la entidad, el cual prioriza los temas de género, así como su Política de Derechos Humanos en el que dentro de los derechos fundamentales que pretende proteger la entidad, se encuentran los derechos humanos de las mujeres; la Oficina de Servicio a la Ciudadanía adelanta acciones que agreguen valor a los compromisos asumidos en la *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 -2030*, así como de otros instrumentos de planeación que lidera la Oficina Asesora de Planeación que buscan la protección y garantía de los derechos de las mujeres en la ciudad.

Por lo anterior, es importante indicar que, de acuerdo con la *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030* de la Secretaría Distrital de la Mujer, en el que la Secretaría Distrital de Movilidad es una de las entidades corresponsables en el cumplimiento y ejecución de este instrumento, la UMV tiene compromisos que contribuyen al logro de las metas establecidas.

Esto, teniendo en cuenta que la Unidad de Mantenimiento Vial es una entidad técnica descentralizada y adscrita al sector movilidad, por lo que resulta relevante su rol en una actuación conjunta y en la implementación de las acciones trazadas, a partir de la incorporación del enfoque en los derechos de las mujeres, de género y diferencial desde su gestión institucional. Así como los aportes que puede dar en las metas trazadas en el Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 5 – Igualdad de Género, principalmente.

De modo que, se hace necesario que la Unidad se plantee la necesidad de crear la *Estrategia para la transversalización del enfoque de género UMV 2025-2027*, a partir de las acciones planeadas principalmente en la *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género*, así como, aquellas actividades que se ejecutan en dos productos específicos del instrumentos, i) *Sello Distrital en Igualdad de Género* establecido mediante Decreto Distrital 581 de 2023 y ii) *Mesa del Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador (SOFIA)*. Los instrumentos en mención, se consideran en esta estrategia como lineamientos marco para abordar y desarrollar el presente documento.

Si bien, tanto la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género como el Sello de Igualdad de Género y Mesa SOFIA, son liderados por la Secretaria Distrital de la Mujer, la UMV cumple un rol de corresponsable, de ahí que, la entidad elabore la *Estrategia para la transversalización del enfoque de género UMV 2025-2027*; con el fin de establecer en la Unidad de Mantenimiento Vial, un marco estratégico que permita el fortalecimiento institucional con relación al respeto y la garantía de los derechos humanos de las mujeres, el compromiso de la alta dirección para avanzar en la igualdad de género; así como la transversalización del enfoque de género al interior de la Unidad, el relacionamiento con la ciudadanía a través de espacios y canales de atención con enfoque en diversidad e inclusión y acciones en el marco del *Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de las*

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Violencias Contra las Mujeres en el Espacio y el Transporte Público para contribuir a una vida libre de violencias.

Esta estrategia se basa en los lineamientos institucionales establecidos en la Política de Responsabilidad Social, Política de Derechos Humanos, el Modelo de Sostenibilidad de la entidad, las Políticas de Talento Humano, la Estrategia de Participación Ciudadana de la UMV y las estrategias de Servicio al Ciudadano; así como, los planes de acción institucionales en los que se ha incorporado el enfoque de género como un componente relevante para la planeación y ejecución de sus actividades.

La UMV, ha establecido la vigencia de este instrumento entre el 2025 y 2027, con el fin de tener un periodo de tiempo de ejecución durante la actual administración, a cargo del Alcalde Mayor Carlos Fernando Galán; con el fin de trabajar de manera continua y permanente en las acciones institucionales para la promoción de los derechos de las mujeres y la transversalización del enfoque de género a través de cada uno de sus componentes en materia de Talento Humano, Responsabilidad Social, Participación Ciudadana, Servicio al Ciudadano, Comunicaciones Estratégicas y Tecnologías de la Información; así como de la Oficina Asesora de Planeación, dependencia que lidera las acciones que se desarrollan en el marco de la *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 - 2030* dentro de la UMV.



La Unidad de Mantenimiento Vial, reconoce la importancia que tiene la adecuación institucional para avanzar en la construcción de una cultura de equidad basada en el enfoque de género, tanto al interior de la entidad, como en el acceso de la ciudadanía a los espacios de participación, además de los canales y mecanismo dispuestos por la Unidad en su Sistema de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQR'S).

La *Estrategia para la transversalización del enfoque de género UMV 2025-2027* contó con la revisión y concepto técnico de la Secretaría Distrital de Movilidad por parte del equipo de Gestión Social y su equipo referente en género; así como de la Secretaría Distrital de la Mujer desde la Dirección de Derechos y Diseño de Política. Lo que permitió robustecer este documento, toda vez que la UMV acogió casi la totalidad de los criterios expuestos por estas entidades con el fin de construir un documento claro, sólido y que trace una ruta interna que impacte la gestión institucional de la Unidad en el marco de los derechos de las mujeres.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

La *Estrategia para la transversalización del enfoque de género UMV 2025-2027*, tiene como objetivo construir la ruta interna para la transversalización de los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y diferencial en los planes y actividades de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, tanto para la adecuación

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

institucional como para su incorporación en la labor misional de la entidad, con el fin de contribuir a la garantía de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidades, en atención a lo establecido en el Conpes D.C No 14 “*Política Publica de Mujeres y Equidad de Género-PPMyEG*” y en el mecanismo en Igualdad, *Sello Distrital de Igualdad de Género*, así como las acciones de la *Mesa SOFIA* principalmente.

2.2. Objetivos específicos

- Fortalecer las capacidades y conocimientos del talento humano incluyendo a contratistas, colaboradores y colaboradoras, por medio actividades y espacios de sensibilización sobre los derechos humanos de las mujeres en sus diferencias y diversidades que contribuya a una vida libre de violencias.
- Implementar y reportar en los tiempos establecidos los productos de la Política Publica de Mujeres y Equidad de Género a cargo de la entidad, así como, las actividades de la Estrategia de Transversalización del Enfoque de Género y Plan de Igualdad de Oportunidades establecidas en el Plan de Trabajo de Sello en Igualdad.
- Establecer alianzas multiactor, que permitan fortalecer la cultura organizacional de la entidad en el marco del respeto y la promoción de los derechos de las mujeres, la cultura libre de sexismo y el derecho a una vida libre de violencias.
- Hacer seguimiento a las actividades que genere la actividad en el marco de los derechos humanos de las mujeres y el enfoque de género, a través de un equipo interdisciplinar.



3. Alcance

La presente Estrategia se entiende como transversal en los procesos estratégicos de Direccionamiento Estratégico (Oficina Asesora de Planeación), Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas, Comunicaciones Estratégicas, Estrategia y Gobierno de Tecnologías de la Información; así como del proceso de apoyo Gestión del Talento Humano, y aplica tanto en los espacios internos como externos de la UMV.

4. Marco normativo

Las normas que se relacionan en la siguiente tabla, son el escenario jurídico para el desarrollo del presente documento, estas, resultan relevantes toda vez que evidencian los avances que se han tenido para el cierre de brechas existente, así como una serie de objetivos estratégicos que reivindican los derechos de las mujeres a través de la implementación de medidas concretas destinadas a abordar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Este marco de referencia, reconoce la necesidad y la importancia que tiene avanzar en acciones afirmativas, así como de leyes, normas y jurisprudencia que garantice los derechos de las mujeres, quienes históricamente han estado en condiciones de desigualdad en comparación con los derechos otorgados a los hombres dentro de los



	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

diferentes ámbitos; político, económico, civil, social y educativo. Esto ha dificultado la participación activa de las mujeres en las diferentes esferas de su vida y establece el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia o discriminación en razón del género. De acuerdo con la Secretaría Distrital de la Mujer, la integración de estas normas visibiliza la importancia de adoptar estrategias específicas para la promoción de la igualdad, además, también garantizan que todas las políticas y acciones promovidas estén en consonancia con los principios de igualdad y equidad. Estos principios, al ser avalados por diversos tratados internacionales y legislaciones nacionales y distritales, contribuyen a asegurar que las decisiones tomadas no perpetúen las desigualdades y que se dirijan a eliminarlas.



El marco normativo que aquí se presenta cobra relevancia para la estructura de esta estrategia, ya que se consolida como la línea base sobre la cual se planean las actividades que se realizan por parte de la entidad en relación con los derechos de las mujeres, la equidad y la igualdad de género. Así mismo, establece una ruta que permite identificar las acciones que debe tener en cuenta la Unidad para contribuir al cierre de brechas y desigualdades entre mujeres y hombres.

Tabla 1. Marco Normativo

NORMA	AÑO	EPIGRAFE
Ley 51	1981	"Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980"
Ley 248	1995	Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
Ley 581	2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política de Colombia y se dictan otras disposiciones.
Ley 731	2002	Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales,
Ley 823	2003	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Ley 1257	2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 381 del Concejo de Bogotá	2009	Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente.
Ley 1496	2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
Decreto 428	2013	Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones.
Decreto 527	2014	Por medio del cual se crean las instancias de coordinación del Sector Administrativo Mujeres, se determina la participación de la Secretaría Distrital de la Mujer en las instancias de coordinación existentes en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
Ley 1719	2014	Adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, establece la inclusión de algunos delitos al código penal, así como la ampliación de los derechos y garantías para las víctimas de violencia sexual
Ley 1761	2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)"
Decreto 044	2015	Adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.
Acuerdo Distrital 584	2015	Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la Política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
Resolución 325 de la Secretaría Distrital de Movilidad	2015	Por medio de la cual se adopta el Plan Sectorial de Transversalidad

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	 SIG <small>UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL</small>
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	



		de Género en el Sector Movilidad y se dictan otras disposiciones"
Acuerdo 703	2018	Por medio del cual se actualiza el Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencias SOFIA y se dictan otras disposiciones.
CONPES D.C 11	2020	Consejo Distrital de Política Económica y Social (2020). "Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas 2020 – 2029"
CONPES D.C 14	2020	"Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030"
Decreto Distrital 581	2023	Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo "En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género" "
Decreto Distrital 581	2023	Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo "En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género"
Ley 2365	2024	Establece medidas para prevenir, proteger y asistir a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.

Fuente, elaboración propia. UMV, 2024.

5. Marco conceptual



De acuerdo con los *Lineamientos para la Estrategia de transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres en el Distrito Capital*, emitida por Secretaría de la Mujer en el 2021, a continuación, se presentan los principales conceptos relacionados con derechos humanos, género, enfoque de género, poblacional y diferencial.

- Derechos humanos de las mujeres: "La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género" incorpora como uno de sus enfoques el de derechos de las mujeres, desde el reconocimiento de que los derechos humanos no pueden ser vistos de forma neutral, pues para las mujeres existen brechas entre la igualdad formal y la real, así como obstáculos económicos, políticos, culturales y sociales que legitiman la desigualdad de género". (...) Esto sin perder de vista la interdependencia entre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, con los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y el reconocimiento del cuerpo como principal escenario desde el cual se vivencian y ejercen tales derechos". (Conpes 14 de 2020, p. 65)
- Género: Categoría que se refiere a la construcción social y cultural que determina roles, conductas, atributos y oportunidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Esta categoría establece relaciones desiguales de poder y de distribución de

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

recursos (sociales, culturales, económicos, políticos) tanto en la vida pública como privada, a través de roles, estereotipos, lugares y posiciones, que se asignan a las mujeres en desventaja de los hombres. *(Secretaría Distrital de la Mujer (2021). Lineamientos para la estrategia de la transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres en el Distrito Capital)*

- iii. **Equidad de género:** Se refiere al conjunto de medidas y mecanismos que se diseñan e implementan para contribuir a disminuir y eliminar todas las brechas y diferencias negativas que se establecen entre mujeres y hombres, que tienen un mayor impacto en las mujeres y se acentúan cuando se entrecruza con la pertenencia étnico-racial, la edad, la ubicación geográfica, la discapacidad, la situación socioeconómica y otros sistemas de dominación y discriminación. Su finalidad es lograr la igualdad real y material frente a la garantía de derechos y acceso a oportunidades. *(Secretaría Distrital de la Mujer (2021). Lineamientos para la estrategia de la transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres en el Distrito Capital)*
- iv. **Enfoque de género:** “El enfoque de género constituye una herramienta de análisis que permite entender como construcciones históricas, las diferencias y desigualdades en los comportamientos y en las posiciones sociales de mujeres y hombres [...]. Así mismo, permite identificar las situaciones de desventaja que enfrentan las mujeres para acceder al control de bienes y recursos, a la vez que para participar en la toma de decisiones” *(Conpes 14 de 2020, p. 65).*
- v. **Transversalización de enfoque de género:** Es un proceso técnico-político de largo plazo para lograr la igualdad de género, por medio del cual se proponen mecanismos para transformar la cultura organizacional y las instituciones en sus distintos niveles, para que el enfoque de género sea parte de la toma de decisiones. Esto se ve reflejado en políticas públicas, planes, programas, proyectos, que incorporen acciones para resolver demandas y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, que permitan garantizar los derechos de las mujeres, disminuir y erradicar las desigualdades y asimetrías de género y brechas sociales y económicas, así como las violencias y diferentes tipos de discriminación que afectan principalmente a las mujeres.
- vi. **Diversidad:** Hace referencia a las personas con diferentes características físicas, sociales y personales dentro de un mismo grupo. Este abarca también el sexo y el género.
- vii. **Paridad de género:** Participación y representación en términos de equidad entre hombres y mujeres en las diferentes esferas de la vida (política, económica y social).
- viii. **Violencias basadas en género:** Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en



	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

la vida privada o pública. La violencia contra las mujeres es la máxima expresión de la discriminación y la desigualdad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres y la fehaciente violación a los derechos humanos que ello representa (*Comité Cedaw, 1992, núm. 6 y7*).

- ix. Enfoque poblacional diferencial: Herramienta que: “Busca visibilizar las particularidades y necesidades de personas y colectivos, con el fin de generar acciones diferenciales desde la política pública para cambiar las situaciones de exclusión y discriminación que evitan el goce efectivo de sus derechos. (*Secretaría Distrital de Planeación, 2019, pág.15*)
- x. Enfoque diferencial para mujeres: Herramienta que reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, edad, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa, ubicación geográfica, discapacidad, situación socioeconómica, o de la intersección de diversos sistemas de discriminación que, como el racismo, el capacitismo, el clasismo, la homofobia, la transfobia, la xenofobia y la intolerancia religiosa, impiden el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones.

Este tipo de discriminación se sustenta en imaginarios, estereotipos, prejuicios y comportamientos contruidos social y culturalmente, que impiden la garantía plena de derechos. Su fin es hacer ajustes a la oferta institucional para garantizar adecuadamente el acceso a los bienes y servicios reconociendo las particularidades y especificidades de los distintos grupos sociales o personas, en el cual las mujeres tienen una mayor afectación. (*Secretaría Distrital de la Mujer (2021). Lineamientos para la estrategia de la transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres en el Distrito Capital*)

- xi. Interseccionalidad: Diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades, entre los que se identifica la etnia, raza, religión, origen nacional o social, patrimonio, estado civil, orientación sexual e identidad de género, condición de inmigrante o refugiada, edad o discapacidad, entre otra.

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

6. Diagnóstico de Género y Diversidad en la UMV

6.1. Agenda 2030 – Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de género)



La promoción y garantía de los derechos para las mujeres y la equidad de género en las ciudades y en los ambientes laborales son objeto del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 – *Igualdad de género y empoderamiento de la mujer*.

De acuerdo con las Naciones Unidas: *La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible*. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para el 2030.



Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social.

De la media, las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres en el mercado laboral mundial y dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en comparación con los hombres.

La violencia y la explotación sexual, el reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la discriminación en los cargos públicos siguen suponiendo enormes obstáculos. Todas estas desigualdades se han visto agravadas por la pandemia de la COVID-19: *“han aumentado las denuncias por violencia sexual, las mujeres han asumido más trabajo de cuidados debido al cierre de escuelas, y el 70 % del personal sanitario y social del mundo son mujeres”*.

Al ritmo actual, se calcula que se tardará 300 años en acabar con el matrimonio infantil, 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales.

Es necesario un liderazgo político, unas inversiones y unas reformas políticas integrales para dismantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar el Objetivo 5. La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales. (UN, 2023, Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>).

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Adicionalmente, la promoción de la equidad de género y los derechos de las mujeres en el sector público influyen de forma directa en el impulso al ODS 16 – *Paz, justicia e instituciones sólidas*, el cual busca promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Las personas de todo el mundo deben vivir libres del miedo a cualquier forma de violencia y sentirse seguras en su día a día, sea cual sea su origen étnico, religión u orientación sexual (UN, 2023, Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>).

6.2. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género –PPMyEG del 2021, oficializado en el documento CONPES D.C 14 de 2021, incluye la formulación de 11 objetivos específicos, 15 resultados y 196 productos, sus objetivos específicos se centran en los siguientes temas: **i).** Incorporación de los enfoques de género, derechos de las mujeres y diferencial en la gestión administrativa y en los procesos de planeación de la administración Distrital (objetivo específico 1); **ii.** Implementación de medidas efectivas, progresivas y sostenibles que reconozcan, garanticen, restablezcan y promuevan el goce efectivo de los derechos de las mujeres priorizados en el marco de la política (objetivos específicos 2-9); **iii.** Transformación de los imaginarios, estereotipos y prácticas sociales que soportan los diferentes tipos de discriminación contra las mujeres en sus diferencias y diversidad (objetivo específico 10); **iv.** Implementación de un Sistema Distrital de Cuidado que articule la oferta institucional relacionada con servicios de cuidado en la ciudad (objetivo específico 11).¹



Dentro del plan de acción de la *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género*, el Sector Movilidad lidera la implementación de 17 productos, por lo que a su vez la Unidad Administrativa de Rehabilitación y Mantenimiento Vial implementa 2 de ellos, los cuales se encuentran relacionados a:

- I. Procesos de sensibilización en el marco de la cultura libre de sexismo, discriminaciones contra las mujeres y estereotipos de género en el transporte público.
- II. Realizar acciones de implementación y seguimiento del Protocolo de Prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte público en el Distrito Capital. De esta manera, contribuir al derecho de las mujeres al goce y disfrute de una movilidad digna, cómoda segura y libre de violencias.

6.3. Sello Distrital en Igualdad de Género

El Sello Distrital de Igualdad de Género oficializado en el Decreto Distrital 581 de 2023, es un mecanismo del Distrito que, en interlocución con estándares internacionales, le permite

¹ https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/doc_conpes_d.c_14_ppmyeg_1.pdf

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

a la Secretaría Distrital de la Mujer, reconocer, medir e incentivar el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional de las entidades distritales y brindar un reconocimiento al sector privado e Instituciones de Educación Superior por su compromiso con el cierre de brechas de género.

El Sello está constituido por el desempeño de las entidades en 6 componentes:



- Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
- Gestión del conocimiento, la innovación y comunicación para la igualdad de género.
- Direccionamiento estratégico y planeación con enfoque de género.
- Acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad de género.
- Seguimiento y evaluación de resultados para la igualdad de género.
- Arquitectura y capacidades para la igualdad de género. En la siguiente gráfica se detallan los resultados de la Unidad para el 2023 en la medición del Sello Distrital de Igualdad de Género por módulos o componentes:

Ilustración 1. Puntaje por módulos sello de equidad de género 2022.



Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer, 2023.

En la medición del 2022 la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, quedó en tercer lugar entre las entidades distritales participantes en la medición. A partir de los resultados y recomendaciones del Sello, se generó un plan de acción para mejorar la gestión de la entidad en equidad de género y la promoción de los derechos de las mujeres que se oficializó en su entrega el 20 de febrero del 2023 a la Secretaría Distrital de la Mujer.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	 SIG UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Con la suscripción de este plan y con el ánimo de seguir siendo ejemplo en el impulso en la equidad de género, mejorar día a día las condiciones laborales y la garantía de los derechos de las mujeres en la Unidad, el Sello de Igualdad de Género y su plan hacen parte integral de esta estrategia y se anexan a la misma.

6.4. Índice Institucional de Participación Ciudadana

El Índice Institucional de Participación Ciudadana (IIPC) es un instrumento de control preventivo encargado de medir la forma en que las entidades distritales cumplen su rol de promoción, apoyo y fortalecimiento a la participación ciudadana.²

En la medición realizada por la Veeduría Distrital para la vigencia 2022-2023, a través de este Instrumento, en la dimensión dos (2) *Diseño Institucional para la Participación Ciudadana* se formula una pregunta asociada a los enfoques:

¿Cuáles de las siguientes estrategias implementó la entidad para incluir diferentes enfoques (de derechos, sectorial, poblacional, territorial, diferencial y de género) en los programas y proyectos de participación ciudadana?

En la medición de 2022-2023 la Unidad de Mantenimiento Vial obtuvo un puntaje de 3/3 como evidencia fuerte, dado que, dentro de la gestión institucional, se evidenció el trabajo realizado en articulación con las entidades a nivel sector para llevar a cabo conversatorios dirigidos a la ciudadanía con diferentes enfoques.

6.5. Caracterización Grupos de Valor e Interés UMV

El documento de *Priorización y Caracterización de los grupos de valor e interés 2023* de la Unidad de Mantenimiento Vial, se reconoce por parte de la entidad como un instrumento de consulta por parte de los grupos tanto internos como externos, para fortalecer los procesos, planes y estrategias existentes; considerando la importancia de las variables con enfoque de género, poblacionales y diferenciales teniendo en cuenta la particularidad de las personas naturales y jurídicas.

De acuerdo con la información obtenida con relación a las personas que trabajan en la UMV, se evidenció que en la mayoría de dependencias prevalece el número de hombres contratistas con relación al número de mujeres, de las 19 dependencias en cabeza de la Dirección General, y entre las que se encuentran las gerencias, oficinas, subdirecciones y la Secretaría General, sólo una presenta paridad y una oficina es la única en tener mayor contratación de mujeres que hombres dentro de su equipo de trabajo.

² <https://secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/Informe-detallado-del-Indice-institucional-de-participacion-ciudadana-IIPC-de-la-SJD-2022.pdf>



	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Tabla 2. Mujeres y Hombres Contratistas por dependencias de la UMV

Dependencia	Mujeres	Hombres	Total
Asesor	15	19**	34
Dirección General	2**	1	3
Gerencia Administrativa y financiera	48**	41	89
Gerencia de Contratación	24**	13	37
Gerencia de Infraestructura Rural	4	14**	18
Gerencia de Infraestructura Urbana	25	32**	57
Gerencia de producción	8	18**	26
Gerencia para el desarrollo, la calidad y la innovación	7	17**	24
Gerencia de maquinaria y equipos	7	17**	24
Oficina Asesora de Planeación	8**	5	13
Oficina de control interno	7**	3	10
Oficina de Servicio a la Ciudadanía y Sostenibilidad	52**	22	74
Oficina de tecnologías de la información	11	34**	45
Oficina jurídica	12**	6	18
Oficina de control disciplinario interno	0	2**	2
Secretaría General	5	5	10
Subdirección de Intervención de la Infraestructura	8**	6	14
Subdirección de Planificación y Conservación	16	34**	50
Subdirección de producción y apoyo logístico	11	15**	26

Fuente: Tomado de, Caracterización de los grupos de valor e interés 2023-2024, UMV.



Tal y como lo menciona este documento, “en las áreas misionales se mantiene un mayor número de hombres contratados con relación a las mujeres, estas diferencias basadas en el sexo, no son una particularidad propia de la UMV, sino que por su misionalidad las profesiones contratadas están dentro de las conocidas profesiones STEM, por sus siglas en inglés, Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)”

En la siguiente gráfica, se evidencia que frente a la variable sexo, el número de hombres contratados es mayor al de mujeres, siendo predominante los **hombres con un 60%**, y superior en Trabajadores Oficiales.

Tabla 3. Información sobre la variable sexo en la UMV

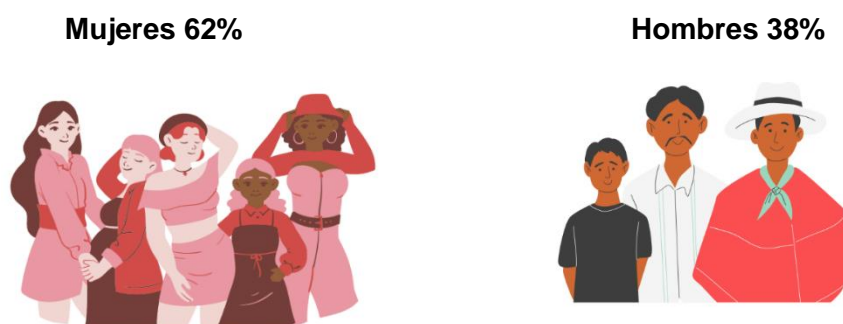
	Hombre	Mujer	Total
Empleados públicos	72	50	122
Libre nombramiento	16	7	23
Trabajadore oficiales	101	4	105
Contratistas	304	270	574
	493	331	824

Fuente: Tomado de, Caracterización de los grupos de valor e interés 2023-2024, UMV.

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

La información suministrada en la Caracterización evidencia la necesidad que tenemos como entidad, en cerrar las brechas entre los hombres y las mujeres que trabajan para la Unidad de Mantenimiento Vial, y que avancemos en términos de paridad para lograr una verdadera equidad en los equipos de trabajo, independientemente del tipo de contratación. Por otro lado, con relación al grupo de valor, ciudadanía, la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de la Unidad de Mantenimiento Vial, evidencia que hay una mayor participación por parte de las mujeres que de los hombres:

Ilustración 2. Mujeres y Hombres Contratistas por dependencias de la UMV



Fuente: Tomado de Caracterización de los grupos de valor e interés 2023-2024, UMV.

Frente a este grupo de valor, resulta importante analizar en los espacios de participación ciudadana y de rendición de cuentas, las necesidades que tienen las mujeres para poder seguir asistiendo a los espacios de manera activa, considerando las labores de cuidado que hay en esta población, entre otras variables relevantes

Para consultar este documento puede ingresar al link <https://www.umd.gov.co/portal/umvsostenible/#grupos-de-valor>

7. Estructura de la Estrategia para la transversalización del enfoque de Género 2025-2027

7.1. Enfoque en Derechos Humanos

Este enfoque trata de analizar cómo a partir de la *Estrategia para la transversalización de género UMV 2025-2027*, la entidad trabaja en la protección, respeto y promoción de los Derechos Humanos de las mujeres en sus diversidades; con el fin de reducir las desigualdades, disminuir los estereotipos de género y reconocer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidades.

De acuerdo con la estructura de la Política de Derechos Humanos de la Unidad de Mantenimiento Vial, el enfoque de género, poblacional y diferencial hacen parte de su estructura, de ahí que esta Estrategia tenga un enfoque en Derechos Humanos, tal y como se muestra en la siguiente imagen:



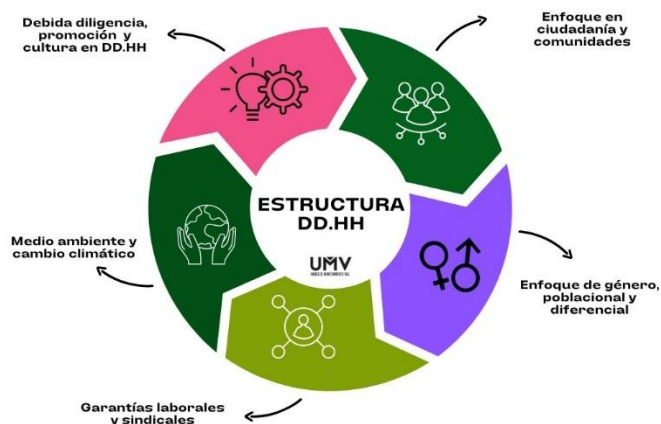
	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Ilustración 3 . Estructura de la Política de Derechos Humanos UAERMV



Fuente: Política de Derechos Humanos de la UAERMV, 2024.

El enfoque de derechos nos permitirá priorizar acciones institucionales específicas a partir de la conciencia de género, promover el seguimiento y la rendición de cuentas, y mejorar el entorno laboral.



7.2. Grupos de Valor priorizados

De acuerdo con el *Documento para el relacionamiento con los Grupos de Valor UAERMV*, desde la entidad se cuenta con 6 grupos de valor priorizados:

Ilustración 4. Grupos de Valor UMV 2024-2027



Fuente: Grupos de Valor UAERMV, 2024

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	



Con relación a esta Estrategia, las partes interesadas para tener en cuenta son 3:

- **Colaboradores:** funcionarias y funcionarios públicos, personas de libre nombramiento y remoción, trabajadores y trabajadoras, así como afiliados partícipes y contratistas. Este grupo se ve impactado, con las diferentes acciones acordadas en los Planes de Acción del Sello Distrital de la Mujer, Mesa Sofia y Política Pública de Mujeres y Equidad de género; así como de la Política Institucional de Derechos Humanos y otros instrumentos internos que involucra este actor de manera directa. Además de ser uno de los grupos focales para la transversalización de género.
- **Ciudadanía y comunidad:**
La ciudadanía es un grupo relevante, por la incidencia que tienen en los espacios de participación ciudadana liderados por la Unidad de Mantenimiento Vial, que como se evidenció en el apartado de diagnóstico, tiene una asistencia importante de mujeres en las diferentes actividades. Así mismo, se considera el enfoque del Plan de Participación Ciudadana el cual contempla para su ejecución los principios de derechos humanos, diferencial y de género.
- **Gobierno:**
Entidades públicas del orden nacional y entidades públicas del orden distrital con las que podamos establecer alianzas, así como con otras organizaciones multiactor, teniendo en cuenta que la generación de alianzas es uno de los objetivos de este documento. Por lo anterior, resulta relevante priorizar este grupo de valor para lograr las metas trazadas en la *Estrategia para la transversalización del enfoque de género UMV 2025-2027*.

7.3. Actividades del Sello Distrital en Igualdad de Género

Dentro del plan de trabajo del mecanismo Sello en Igualdad, la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, tiene el compromiso de cumplir con:

- una (1) actividad dentro de la dimensión de Contextos organizacionales favorables a la igualdad de género, encaminada a elaborar diagnósticos sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado.
- dos (2) actividades de la dimensión de Gestión del conocimiento, la innovación y la comunicación para la igualdad de género, relacionadas con la creación de documentos de recolección de información con variables que incluyan los enfoques diferenciales y estrategias de comunicación no sexistas e inclusivas.
- una (1) actividad en la dimensión de Direccionamiento estratégico y planeación con enfoque de género, para incluir proyectos de inversión e indicadores que permitan evidenciar el cierre de brechas.
- dos (2) acciones institucionales para la garantía de derechos con igualdad que buscan medir la adecuación de los trámites y el acceso a servicios desde los enfoques de género y derechos de las mujeres.



	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

- una (1) actividad en la dimensión de Arquitectura y capacidades para la igualdad de género que busca que la entidad constituya un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género.

Tabla 4. Actividades del Sello Distrital en Igualdad de Género

Actividades	Proceso / dependencia a cargo
Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.	Gestión del Talento Humano
Diseñar una estrategia de comunicación interna que visibilice el compromiso institucional con la igualdad de género y las acciones realizadas por la entidad para el cierre de brechas de género.	Comunicaciones Estratégicas
Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural	Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas
Incluir en los proyectos de inversión actividades e indicadores que aporten al cierre de brechas de género y/o la promoción y garantía de los derechos de las mujeres. De manera específica para el caso de la UMV: 8208 (Fortalecimiento de la atención y participación ciudadana con enfoques de género, diferencial y territorial en Bogotá) 8095 (Fortalecimiento de la gestión institucional de la UAERMV de Bogotá)	Oficina Asesora de Planeación
Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad con enfoque de género.	Oficina Asesora de Planeación
Adecuar las plataformas digitales para que tengan acceso con lenguaje claro e incluyente, y con ayudas audiovisuales, reconociendo las necesidades diferenciales de las mujeres según los manuales de la Política de Gobierno Digital.	Estrategia y Gobierno de TI
Realizar encuesta de medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios dirigida a la ciudadanía con criterios de género	Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas
Constituir/adaptar un espacio de articulación interna para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad.	Oficina Asesora de Planeación
Elaborar documento(s) de mapa de actores estratégicos para la construcción de posibles alianzas que permitan la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad.	Transversal
Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres.	- Gestión del Talento Humano - Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas
Implementar medidas afirmativas para mantener un porcentaje mínimo de participación de mujeres en la contratación, en el marco del Decreto 332 de 2020.	Gestión del Talento Humano

Fuente, elaboración propia. UMV, 2024.

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

7.4. Productos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 – CONPES D.C 14 del 2021

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030, formalizada a través del CONPES, constituye un marco estratégico integral para promover la igualdad de género en el distrito Capital. Este instrumento busca garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en su diversidad, abordando de manera estructural las brechas de género y asegurando su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad. A través de sus productos, esta política impulsa acciones transformadoras, articulando esfuerzos entre entidades públicas, privadas y la ciudadanía, con el objetivo de construir una ciudad más equitativa, justa y que garantice igualdad.

Tabla 5. Productos de PPMEG 2020-2030 UMV

PRODUCTO	ACTIVIDAD
1.2.4	Programa de sensibilización, formación y capacitación dirigido a colaboradores y colaboradoras de las entidades adscritas o vinculadas de la UAERMV en el marco de la cultura libre de sexismo, discriminaciones contra las mujeres y estereotipos de género en el transporte público.
3.2.2	Acciones de implementación y seguimiento del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de las Violencias Contra las Mujeres en el Espacio y el Transporte Público en el Distrito Capital.

Fuente, elaboración propia. UMV, 2024.



7.5. Actividades Mesa del Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador (SOFIA)

La Mesa del **Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador (SOFIA)** es el espacio de articulación estratégica que busca optimizar la gestión pública mediante la integración orgánica y funcional de procesos, recursos y actores. A través de sus actividades, esta instancia promueve la coordinación interinstitucional, el fortalecimiento de capacidades y la implementación de enfoques innovadores para garantizar una gestión eficiente, transparente y orientada a resultados.

SOFIA se consolida como una herramienta clave para la mejora continua, fomentando la alineación de esfuerzos y la construcción de soluciones integrales.

Tabla 6. Actividades SOFIA UMV

ACTIVIDAD	SUBACTIVIDAD
Desarrollar jornadas de difusión y comunicación desde la Estrategia territorial de prevención de violencias contra las mujeres en territorios priorizados como inseguros para las mujeres	Promover acciones de prevención de violencias hacia las mujeres en el espacio público a través de procesos de sensibilización sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en frentes de obra.
Desarrollar acciones de difusión y comunicación que favorezcan el reconocimiento y garantía del derecho de las	Fechas conmemorativas: Día Internacional de la Mujer (8 Marzo), Día Mundial Contra la Trata de Personas (30 Julio - Secretaría de Gobierno y Secretaría de la Mujer), Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

mujeres a una vida libre de violencias en el Distrito Capital.

Mujer (25 Noviembre), Día Distrital Contra el Femicidio (4 Diciembre).

Inclusión del Botón de la Ruta Única de Atención a mujeres víctimas de violencia y en riesgo de feminicidio en la página web de cada Secretaría y sus entidades adscritas - Acuerdo 569 de 2014.

Fuente, elaboración propia. UMV, 2024.

7.6. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS

Por lo anterior, desde la Unidad de Mantenimiento Vial, con esta estrategia y la gestión institucional se contribuye a las metas planteadas en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, principalmente, pero a su vez 6 Objetivos más, como se muestra a continuación:





 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</p>	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Tabla 7. Relación ODS-UMV

OBJETIVO ODS	META ODS
1. FIN DE LA PROBREZA <i>Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</i> 	<p>1.2. Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.</p> <p>1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables</p>
5. IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER. <i>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.</i> 	<p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p> <p>5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p> <p>5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país</p> <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p>
8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO <i>Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.</i> 	<p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p>
10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES <i>Reducir la desigualdad en y entre los países.</i> 	<p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p> <p>10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas</p>



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</p>	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

	discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES <i>Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.</i> 	11.2 De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad
16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS <i>Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas.</i> 	16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos. 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades. 16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.
17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS <i>Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.</i> 	17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo. 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas

Fuente: Elaboración propia UMV, 2024.

7.7. Mapa de actores

Con el fin de identificar la construcción de posibles alianzas que permitan la transversalización del enfoque de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la entidad, así como de los espacios que se realicen con la ciudadanía; se realizó un mapeo de los actores que pueden aportar tanto a la planeación de la Estrategia, como a su ejecución:





 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	 SIG <small>UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL</small>
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Tabla 8. Mapa de actores UMV- Estrategia de transversalización

ACTOR	LÍNEA TÉCNICA	RELACIONAMIENTO
Unidad de Mantenimiento Vial	Entidad a cargo de la Estrategia para la transversalización del enfoque género.	Planeación, ejecución y seguimiento de las acciones que se abordan en la Estrategia y del relacionamiento directo con cada una de las empresas públicas o privadas que funcionen como aliadas para la transversalización de género.
Secretaría Distrital de la Mujer	Asesorar a la UMV en la incorporación de los enfoques de los derechos de las mujeres, de género y diferencial en los respectivos planes, programas y proyectos.	Aliado estratégico del que se puede recibir desde asesoría técnica para la formulación de la Estrategia, hasta el apoyo en la ejecución de las diferentes actividades que se realicen con los grupos de valor internos y externos; por ser esta la entidad especializada en los temas a abordar.
Secretaría Distrital de Movilidad	Asesorar a la UMV en las acciones que se adelantan en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género como líderes del sector Movilidad y demás instrumentos de género y mujeres.	Asesoría técnica en la formulación de la Estrategia para transversalización del enfoque de género UMV 2025-2078. Orientación en las acciones, estrategias y proyectos concertados en el marco de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género para el fortalecimiento de la UMV en el proceso de transversalización.
Defensoría del Pueblo - seccional Bogotá	Entidad especializada en la defensa de los Derechos Humanos, para este caso, específicamente los derechos de las mujeres y rutas de atención a mujeres víctimas.	Acompañamiento para planear y ejecutar actividades que impliquen la transversalización del enfoque de género en la entidad, así como sensibilizaciones y talleres sobre la importancia del conocimiento de los derechos de las mujeres.
Fundación Ideas para la Paz	Acompañamiento en los temas de derechos humanos para el fortalecimiento de las capacidades institucionales en esta materia.	Relacionamiento con el sector público, sector empresarial, ONG'S y academia, expertas en los temas de enfoque de género y diferencial para el logro de alianzas.
Agencia de empleo Compensar	Acompañamiento a las empresas (públicas o privadas) en la incorporación de programas de equidad, inclusión y diversidad.	Este relacionamiento fortalece los conocimientos que se tienen desde Talento Humano y las actividades de responsabilidad de la entidad, con relación a las mujeres diversas en los entornos labores, lo que implica también entender e incorporar de manera correcta la inclusión.
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	Formación gratuita que genera mayores capacidades y fortalecimiento en el	La posible alianza con este actor, permite revisar una oferta de cursos dirigida a nuestras colaboradoras, así

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

	conocimiento a las mujeres sobre diferentes temas de acuerdo a las necesidades sociales identificadas.	como a las ciudadanas para fortalecer a través de su oferta académica sus habilidades y competencias.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente, elaboración propia. UMV, 2024.

8. Acciones por componente

8.1. Componente de Talento Humano

- Elaborar diagnóstico(s) sobre brechas de género y necesidades relacionadas con los trabajos de cuidado de personas y animales de compañía del talento humano.
- Realizar caracterización de género al interior de la UMV con el fin de establecer las necesidades especiales.
- Elaborar diagnóstico de brechas de género para gestionar los programas de bienestar, capacitación e incentivos.
- Gestionar actividades encaminadas a sensibilizar y mitigar las brechas de género al interior de la entidad a través del Proceso de Talento Humano.
- Gestionar los planes de bienestar, incentivos de formación y capacitación; así como, de seguridad y salud en el trabajo con el fin de reducir las brechas de género.
- Dar aplicación a la ley de cuotas en los empleos de la alta dirección.

8.2. Componente de Comunicaciones Estratégicas



Para la UMV es relevante que esta estrategia contenga un componente de comunicaciones libre de sexismo y discriminación, que promueva el uso del lenguaje y la comunicación incluyente, que visibilice nuestro compromiso con la equidad de género y las acciones que como entidad nos permita el cierre de brechas de género.

Lo anterior, entendiendo la importancia del rol de las comunicaciones en la transmisión y reproducción de imaginarios y estereotipos que tienen efectos profundos en las relaciones sociales, en la socialización de los roles de género, en la difusión de representaciones sociales acerca del deber ser de hombres y mujeres, así como en la garantía de derechos y en la desnaturalización de las violencias basadas en género.

De modo que la estrategia de comunicaciones se enfoca principalmente en todos los Colaboradores y colaboradoras de la Unidad de Mantenimiento Vial, incluyendo empleados del contrato sindical, contratistas, servidores públicos, asesores y directivos.

i. Objetivos de comunicación

- Realizar documentos, presentaciones y comunicaciones escritas, visuales y orales que utilicen un lenguaje que contribuya a la transformación de estereotipos de género, representen a las mujeres en sus diferencias y diversidad (Afro, indígenas, discapacidad, gitanas) y represente a todas las personas de manera igualitaria, independientemente de su sexo o identidad de género.

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

- Generar conciencia sobre la importancia de la equidad de género en la Unidad de Mantenimiento Vial para promover un ambiente laboral inclusivo, diverso y respetuoso.
- Informar de manera clara y precisa a todos los colaboradores y colaboradoras sobre las acciones y políticas actuales de la Unidad de Mantenimiento Vial relacionadas con la equidad de género, destacando los avances y los próximos pasos.
- Sensibilizar y educar a los colaboradores y colaboradoras sobre los conceptos clave de equidad de género, así como, sobre los beneficios y la importancia de promover la equidad en todos los aspectos de la vida laboral y social para conseguir la igualdad.



ii. Mensajes

- Desarrollar mensajes claros y directos que reflejen el compromiso firme de la entidad con la equidad de género, resaltando las acciones concretas que se están llevando a cabo para promoverla.
- Asegurar que los mensajes sean inclusivos, respetuosos y fácilmente comprensibles para todos los colaboradores y colaboradoras, independientemente de su posición o nivel jerárquico dentro de la entidad.
- Comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y la eliminación de las violencias contra las mujeres.

iii. Canales de Comunicación

- **Correo electrónico:** Distribuir comunicados y piezas informativas sobre la equidad de género a través del correo electrónico institucional, llegando así a todos los colaboradores.
- **Intranet:** Crear una sección dedicada a la equidad de género en la intranet de la UMV, donde se publicará información relevante, recursos educativos y enlaces a políticas y documentos oficiales.
- **Pantallas de televisión y fondos de pantalla de PC:** Utilizar estos medios visuales en áreas comunes de la entidad para difundir mensajes clave sobre la equidad de género de manera constante y visible.
- **Cobertura de eventos, charlas y capacitaciones:** Aprovechar estos espacios para reforzar los mensajes de equidad de género y fomentar la participación activa de los colaboradores y colaboradoras.
- **Redes sociales externas:** Utilizar las redes sociales para comunicar las iniciativas y logros de la UMV en materia de equidad de género, demostrando el compromiso público de la entidad.

iv. Diseño de logo y línea gráfica de la estrategia de género

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>MOVILIDAD</small> <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI- 009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

- Desarrollar un diseño visual coherente y atractivo que refleje los valores de inclusión y equidad de género de la UMV.
- Crear un logo distintivo para la estrategia de equidad de género que sea fácilmente reconocible y que represente el compromiso de la entidad con esta causa.
- Utilizar imágenes y gráficos que muestren la diversidad de género dentro de la entidad, destacando la participación activa de hombres y mujeres en todas las áreas y niveles jerárquicos de la UMV.

v. Seguimiento y evaluación:

- Establecer mecanismos de seguimiento para evaluar el impacto y la efectividad de la estrategia de comunicaciones en relación con la equidad de género en la UMV.
- Realizar encuestas periódicas de opinión entre los colaboradores para medir el nivel de conciencia y percepción sobre la equidad de género, así como la efectividad de los mensajes y canales de comunicación utilizados.
- Utilizar los resultados del seguimiento y la evaluación para realizar ajustes y mejoras continuas en la estrategia de comunicaciones, asegurando así su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo.

8.3. Componente de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas

I. Espacios de Participación Ciudadana



A partir de la Estrategia de Participación Ciudadana con enfoque de género, diferencial y territorial en el Distrito y su Plan de acción, se consideran que la promoción de los enfoques de género y diferencial en la participación ciudadana es esencial para lograr una sociedad más justa, equitativa y democrática.

Estos enfoques aseguran que todos los grupos, tengan una voz en la toma de decisiones, lo que mejora la legitimidad y efectividad de las políticas públicas; además, contribuyen al empoderamiento de las mujeres y a la inclusión de diversas perspectivas, lo cual es fundamental para la cohesión social, la reducción de desigualdades y el desarrollo sostenible.

De modo que dentro de la Estrategia de Participación Ciudadana se prioriza tanto a los colaboradores, como a la comunidad y la ciudadanía.

Por un lado, a las partes interesadas internas brindando herramientas teóricas, metodológicas y prácticas para incrementar su interés en los asuntos públicos y su incidencia propositiva, con enfoque de derechos humanos, territorial, diferencial y de género, de acuerdo con la misionalidad de la entidad.

Las temáticas que se abordarán desde Participación Ciudadana son:

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	



- Movilidad y cuidado: Cómo se movilizan las mujeres cuando hay obras de la UMV en los territorios.
- Movilidad y trabajo: Cómo se vinculan las mujeres a la fuerza laboral en un sector masculinizado como el de la construcción.
- Percepción de seguridad de las mujeres en los frentes de obra de la UMV.
- Mujer y participación social.

Con relación a la ciudadanía, se propone dar a conocer estos contenidos por medio de los espacios de participación ciudadana y de rendición de cuentas, así como generar las siguientes acciones:

- Generar espacios de socialización de las experiencias de las mujeres que han logrado vincularse a actividades laborales relacionadas con el sector de la construcción.
- Aplicar encuestas que recojan la percepción de inseguridad que tienen las mujeres en los frentes de obra en concordancia con la Estrategia de Participación Ciudadana con enfoque de género, diferencial y territorial de la UMV.
- Desarrollar espacios de participación ciudadana con enfoque en derechos humanos, diferencial y de género.
- Socializar y sensibilizar a la ciudadanía sobre temas de participación ciudadana con enfoque de género, así como el Protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte público en Bogotá durante el periodo de la estrategia.
- Transmitir a la ciudadanía por medio de boletines informativos temáticas relevantes con enfoque de derechos, diferencial y de género.
- Realizar retroalimentación de los resultados de la participación a las personas asistentes a los espacios de participación ciudadana con los diferentes enfoques

II. Servicio a la ciudadanía

- Promocionar el acceso a los servicios y atención a la ciudadanía dentro de la página web de la entidad con criterios diferenciales y de género.
- Incorporar en el formato de trámite de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Felicitaciones y Denuncias (PQRSFD) la variable de identidad de género.
- Desagregar la información por género, en los informes que se realizan sobre PQRSFD.
- El punto de atención físico a la ciudadanía de la Entidad debe contar con:
 - a) Información sobre los servicios ofrecidos por la entidad y que se pueden hacer de manera virtual.
 - b) Información visible sobre los servicios disponibles para las mujeres y la ruta de atención a casos de violencias basadas en género.

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	



III. Responsabilidad Social

En el modelo de Sostenibilidad, en su dimensión *Generación de Valor Social*, se abordan los temas sobre equidad e igualdad de género, así mismo en la Política de Derechos Humanos se priorizan los derechos de las mujeres desde el respeto y la promoción de estos. A partir de estos dos instrumentos las acciones en responsabilidad social buscan contribuir al cierre de brechas en género, la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, y la transversalización del enfoque de género. Por lo que las acciones están enfocadas en:

- Realizar actividades de responsabilidad social con enfoque de género que involucre a las mujeres en sus diversidades en sus diferentes rangos etarios, incluidas las acciones de voluntariado.
- Actualizar los procesos y procedimientos de Responsabilidad Social con enfoque de género.
- Priorizar variables con enfoque de género, poblacional y diferencial en el proceso de Caracterización de Grupos de Valor e Interés de la UMV.
- Liderar la transversalización de género de la entidad a través de charlas, talleres, sensibilizaciones o cualquier otro espacio que se ejecute, incluidas las fechas de conmemoración de mujeres.
- Socializar a las colaboradoras y colaboradores el Protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en el espacio y el transporte público en Bogotá.

8.4. Componente Oficina Asesora de Planeación

- Dependencia encargada de articular las diferentes áreas de la Unidad de Mantenimiento Vial para garantizar el reporte oportuno y adecuado de las acciones, actividades y productos a su cargo, en los siguientes instrumentos:
 - Política Pública de Mujeres y Equidad de Género
 - Sello Distrital de Igualdad de Género
 - Mesa del Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador (SOFIA)
- Actualizar los procesos y procedimientos de la entidad incorporando el enfoque de género.
- Apoyar las actividades destinadas a transversalizar el enfoque de género mediante talleres, sensibilizaciones, capacitaciones u otros espacios formativos. Estas iniciativas buscan fortalecer los conocimientos de las y los colaboradores, así como de la ciudadanía, promoviendo una comprensión integral y la aplicación de este enfoque en diversos contextos.
- Establecer o adecuar un espacio de articulación interna para abordar los asuntos relacionados con el enfoque de género

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

8.5. Componente Estrategia y Gobierno de Tecnologías de la Información

- Adecuar las plataformas digitales para que tengan acceso con lenguaje claro e incluyente, y con ayudas audiovisuales, reconociendo las necesidades diferenciales de las mujeres según los manuales de la Política de Gobierno Digital.

9. Seguimiento

Desde la planeación del documento, hasta su seguimiento y difusión existe un equipo interno de la Unidad de Mantenimiento Vial compuesto por la Oficina Asesora de Planeación y el componente de Responsabilidad Social de la Oficina de Servicio a la Ciudadanía y Sostenibilidad que acompaña la transversalización y brinda soporte a las áreas para profundizar en el enfoque de género principalmente, así como el enfoque diferencial.



El seguimiento de esta Estrategia se realizará de la siguiente manera:

- Reunión trimestral con las dependencias: Direccionamiento Estratégico (Oficina Asesora de Planeación), Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas (Responsabilidad Social, Servicio a la Ciudadanía, Participación Ciudadana), Comunicaciones Estratégicas, Estrategia y Gobierno de TI; así como del proceso de apoyo Gestión del Talento Humano. Liderada por la Oficina Asesora de Planeación y con el apoyo del componente de Responsabilidad Social.
- Seguimiento a los productos de la *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, incluidas las acciones en el Sello Distrital en Igualdad de Género y Mesa del Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador (SOFIA)*.
- Seguimiento a las actividades y compromisos de los demás componentes mencionados en esta Estrategia a cargo de diferentes dependencias.
- Con relación a los tres instrumentos *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, incluidas las acciones en el Sello Distrital en Igualdad de Género y Mesa del Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador (SOFIA)*, el seguimiento lo realiza de manera directa la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría Distrital de Movilidad como nuestra cabeza de sector.
- Informe anual sobre las actividades de la Estrategia de manera cualitativa y cuantitativa.

10. Difusión del documento

i. Interno

Con el fin de que las diferentes dependencias y áreas conozcan el documento y sirva como instrumento de consulta, se llevará a cabo un proceso pedagógico a través de piezas gráficas, infografías, y material audiovisual a través de la página web institucional, intranet y pantallas. Así como su difusión a través del correo de la entidad laumvteinforma.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>MOVILIDAD</small> <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI- 009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

Adicionalmente, se socializará principalmente en los siguientes espacios:

- Mesa Técnica de Responsabilidad Social y Sostenibilidad
- Mesa de trabajo de relacionamiento con la ciudadanía
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- Sesiones virtuales de sensibilización con los colaboradores y colaboradoras
- Socialización en fechas conmemorativas de la entidad

ii. Externo

Se focaliza principalmente con la ciudadanía y comunidades; así como con proveedores priorizados y entidades del gobierno, para esto el proceso pedagógico se realizará a través de:

- Infografía con los principales puntos del documento
- Socialización en los espacios realizados por participación ciudadana
- Socialización a través del equipo de gestión social
- Socialización en la Mesa Interinstitucional de Género – Sector movilidad
- Generación de código QR para descarga y consulta de la estrategia



11. Bibliografía

Consejo Distrital de Política Económica y Social (2020). CONPES D.C 14 de 2020. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030.

Secretaría Distrital de la Mujer (2021). Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y la eliminación de las violencias contra las mujeres.

Secretaría Distrital de la Mujer (2021). Lineamientos para la estrategia de la transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres en el Distrito Capital.

Secretaría Distrital de la Mujer (2023). Brújula para la Igualdad. Volumen 1. ABC de Género. Acuerdo 381 de 2009 Concejo de Bogotá, D.C. “Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente”.

	Proceso estratégico	Código	SRPI-DI-009	
	Proceso de Servicio a la Ciudadanía y Relacionamento con Partes Interesadas			
	Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género UMV	Versión	1	

REVISIÓN Y APROBACIÓN:

Elaborado y/o Actualizado por:	Validado por Líderes (Estratégico u Operativo) del Proceso:	Aprobado:
KELLY JOHANA GARAY Contratistas Proceso SRPI	JOSE FERNANDO FRANCO BUITRAGO	EDGAR ALONSO FORERO CASTRO
Acompañamiento Asesor OAP:		
CRISTINA ELIZABETH SIERRA CASALLAS Profesional/Proceso DES	Jefe Oficina de Servicio a la Ciudadanía y Sostenibilidad	Jefe Oficina Asesora de Planeación

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	APROBADO
1	Se crea la estrategia para la transversalización del enfoque de género UMV 2025-2027, se realiza con el objetivo de construir la ruta interna para la transversalización de los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y diferencial en los planes y actividades de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, esto con el propósito de contribuir a la garantía de los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidades, en atención a lo establecido en el Conpes D.C No 14 "Política Pública de Mujeres y Equidad de Género-PPMyEG" y en el mecanismo en Igualdad, Sello Distrital de Igualdad de Género, así como las acciones de la Mesa SOFIA principalmente.	Febrero 2025	EDGAR ALONSO FORERO CASTRO Jefe Oficina Asesora de Planeación