

## RESOLUCIÓN No. 00238

### RESOLUCION XXX

#### POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR AMBIENTE DEL DISTRITO CAPITAL

#### LA SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE DE BOGOTÁ D.C.

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto Distrital 109 de 2009, y el Acuerdo Distrital 257 de 2006, y

#### CONSIDERANDO

Que el artículo 2 de la Constitución Política, establece los fines esenciales del Estado, entre los cuales se destaca “...servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución...”.

Que el mismo ordenamiento superior dispone en el artículo 13 “*Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados*”.

Que el artículo 43 de la Carta Política, dispone que “*La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades...*”.

Que de conformidad con el artículo 93 y 94 de la Constitución Política, los tratados en materia de derechos humanos prevalecen en el orden interno, así como los derechos y garantías inherentes a la persona no reconocidos expresamente en ellos.

Que mediante la Ley 51 de 1981 se aprobó internamente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW-, (por su sigla en inglés), mediante la cual los Estados se comprometieron a “Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer” (artículo 2º);

Que la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en su Resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, documento suscrito por los Estados partes.

## RESOLUCIÓN No. 00238

Que el Concejo de Bogotá expidió el Acuerdo 091 de 2003, ordenando la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades, como un instrumento que facilita el diseño de las políticas públicas del distrito capital dentro del marco de la equidad de género, así como un conjunto de acciones de igualdad interrelacionadas, orientadas a reducir y combatir la desigualdad existente entre hombres y mujeres en los ámbitos mencionados en el artículo anterior, a fin de fomentar una cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y ciudadanas, en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural.

Que la Ley 984 de 2005, aprobó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).

Que mediante sentencia C-332 de 2006, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de la ley aprobatoria del Protocolo Facultativo de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).

Que la obligatoriedad de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), fue reconocida por la Corte Constitucional, así:

*“El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países.*

*El Estado colombiano adquirió, entre otros compromisos, el deber de (i) “adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer” (artículo 2°-f); (ii) “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (artículo 5°-a); y (iii) “garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos (Artículo 5°-b).*

*Que al suscribir la CEDAW, Colombia también adquirió el compromiso de tomar “todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer (...)” Corte Constitucional, sentencia C- 507 de 2014.*

Que el Gobierno Distrital, expidió el Decreto 166 de 2010 adoptando la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital en el marco del reconocimiento,

### **RESOLUCIÓN No. 00238**

garantía y restitución de los derechos de las mujeres de la zona rural y urbana de la ciudad, como acción social, política e institucional que, desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres que habitan el territorio, contribuye a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, persisten aún en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad.

Que el mismo Decreto Distrital, en el Eje estructural de desarrollo institucional de que trata el artículo 12, expresa que dicha Política representa el compromiso de la Administración Distrital, - Sector Central, Sector Descentralizado y Sector de localidades- por incorporar en su quehacer y en sus procesos, una cultura de gestión con enfoque de derechos y de género asignando como Instancia Consultiva de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género a la Secretaría Distrital de la Mujer, para que propicie la articulación y coordinación con el Consejo Consultivo de Mujeres de Bogotá, para el análisis y conceptualización sobre los temas de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, en el marco de las funciones establecidas en otras disposiciones de orden distrital, siendo la Secretaría Distrital de la Mujer o la dependencia que haga sus veces, el único interlocutor válido, en representación del Distrito Capital, ante la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Que la Secretaría Distrital de la Mujer es un organismo del sector central creada mediante el Acuerdo 490 de 2012, con autonomía administrativa y financiera, que tiene por objeto liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, para las mujeres. Para dar cumplimiento a la política pública, programas, acciones y estrategias. Mediante el Decreto Distrital 428 de 2013, se estableció la estructura de la Secretaría y creó la Subsecretaría de Políticas de Igualdad, que cuenta con la Dirección de Derechos y Diseño de Política, la cual tiene por funciones las siguientes:

“ARTÍCULO 10°. Dirección de Derechos y Diseño de Política. Son funciones de la Dirección de Derechos y Diseño de Política las siguientes:

- a). Dirigir e implementar las acciones dirigidas al reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres, establecidos en los instrumentos de las políticas públicas de igualdad de oportunidades para las mujeres y equidad de género.
- b). Hacer seguimiento a las entidades de la Administración Distrital en el desarrollo de las acciones de reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres, establecidos en los instrumentos de las políticas públicas de igualdad de oportunidades para las mujeres y equidad de género.
- c). Dirigir e implementar las acciones tendientes a la transversalización de la igualdad de género en los sectores de la Administración Distrital.
- d). Dirigir e implementar procesos de formación de los agentes de las entidades y sectores de la Administración Distrital comprometidos en la implementación y seguimiento de las políticas públicas de igualdad para las mujeres.

### **RESOLUCIÓN No. 00238**

- e). Dirigir la transversalización del enfoque de derechos de las mujeres en las localidades del Distrito Capital.
- f). Dirigir e implementar las acciones dirigidas a la inclusión de presupuestos sensibles al género en los procesos de planeación del Distrito Capital.
- g). Asumir la secretaría técnica de los espacios de coordinación interinstitucional de diálogo entre las autoridades del Estado, relacionados con la implementación y seguimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género”.

Que la Secretaría Distrital de Planeación, de conformidad con el mandato del Decreto Distrital 166 de 2010, promulgó la Resolución 746 de 2012 *“Por medio de la cual se adopta el Plan de Transversalidad de Género (PTG) para la implementación del eje de desarrollo institucional de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, y se dictan otras disposiciones.*

Que el Plan Sectorial de Transversalidad de Igualdad de Género definido por la Secretaría de Ambiente, consulta las orientaciones y lineamientos previstos en la normativa previamente relacionada, de manera especial el Decreto Distrital 166 de 2010 y Resolución 746 de 2012 de la Secretaría Distrital de Planeación.

Que la Secretaría Distrital de Ambiente contó con el acompañamiento de la Secretaría Distrital de la Mujer en todo el proceso de elaboración del Plan de Transversalización de Igualdad de Género para el Sector Ambiente de conformidad con lo estipulado en el artículo 15 del Decreto Distrital 166 de 2010, la Resolución 0746 de 2012, el artículo 5 letra c del Acuerdo 490 de 2012, el artículo 3 letra e del Decreto Distrital 1 de 2013, y el artículo 23 letra c) del Acuerdo 257 de 2006. .

En mérito de lo expuesto,

### **RESUELVE:**

**Artículo 1. - Objeto -:** Adoptar el Plan Sectorial de Transversalización de la Igualdad de Género del Sector Ambiente, su documento técnico de soporte y el Plan de institucionalización, los cuales hacen parte integral de la presente resolución.

**Parágrafo:**El Plan de Institucionalización de Igualdad de Género concreta el accionar de la institución, para alcanzar los objetivos que plantea el Plan de transversalización de igualdad de género en el Sector Ambiente del Distrito Capital, que se adopta por medio de la presente Resolución.

**Artículo 2. – Definiciones- :**

## RESOLUCIÓN No. 00238

**Género:** Es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo (Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, 2007).

**Enfoque de Género:** Cuerpo conceptual mediante el cual se explican las diferencias y las relaciones sociales que construyen mujeres y hombres, siendo éstas, en la mayoría de los casos, expresión de relaciones asimétricas de poder, que ponen de manifiesto la subordinación de las mujeres a los hombres. En el marco de este tipo de relaciones se producen desigualdades y discriminaciones contra las mujeres, que impiden que éstas puedan gozar efectivamente y ejercer plenamente sus derechos, y en igualdad de condiciones acceder y controlar recursos, decisiones, oportunidades y retribuciones sociales, económicas, culturales y políticas.

**Estereotipos de Género:** Sistema de ideas y valores que afianzados en la cultura sobrevaloran los atributos masculinos sobre los femeninos.

**Enfoque de derechos de las mujeres:** Se refiere a la decisión deliberada de hacer un énfasis desde la gestión de lo público en proteger de manera específica los derechos de las mujeres que han sido sujetos históricamente oprimidos y excluidos de escenarios efectivos de exigibilidad de derechos. Como mujeres se considera aquellas que se reconocen como tal, independientemente de cómo haya sido su proceso de asignación sexual social.

**Enfoque Diferencial:** Supone el reconocimiento de distintas situaciones y condiciones en que se encuentran las mujeres en razón de su identidad étnica, racial su condición física, mental y sensorial, su clase, su origen, su identidad sexual y de género, su edad, su relación con el conflicto armado, su lugar en las relaciones laborales, entre otros. Se basa en el reconocimiento jurisprudencial de sujetos de especial protección constitucional; en términos operativos conlleva el diseño y puesta en marcha de acciones afirmativas, que en todo caso deben asumirse como acciones de tipo temporal que coadyuvan a transformar situaciones estructurales de inequidad y desigualdad social.

**Acción Afirmativa:** De acuerdo con el análisis realizado por la Corte Constitucional, citado por Donny Meertens, la acción positiva es conceptualizada como el genérico del tipo de medidas tomadas por el Estado de manera temporal para igualar condiciones reales a grupos históricamente discriminados. Este tipo de acciones se divide en dos corrientes: la acción afirmativa y la discriminación inversa o positiva. En relación con la primera, esta tiene como propósito "...

### **RESOLUCIÓN No. 00238**

promover a grupos específicos con el fin de reducir las desigualdades de tipo social, cultural, económico o en su representación política”; la segunda busca “obrar a favor de grupos tradicionalmente discriminados con base en el sexo, raza o etnia, y que además se produce en una situación de especial escasez de bienes deseados” (Meertens, 2004, 13).

**Interseccionalidad:** Mediante este principio analítico y de actuación se reconoce que las mujeres no son sujetos homogéneos, estables, ni unidimensionales y que están atravesadas de manera simultánea por distintos sistemas de opresión como son: raza/racismo, etnicidad/xenofobia, clase, edad, heterosexualidad obligatoria, cisgenderismo prescriptivo, entre otros. La interseccionalidad va más allá del enfoque diferencial al reconocer que la actuación de la matriz de opresión y dominación es simultánea y dinámica; a su vez considera que las mujeres no sólo están inmersas en relaciones de opresión, sino que en las identidades construidas a partir de la operación de la matriz de opresión y dominación también se construyen formas de agencia.

**Plan de Transversalización:** La estrategia de transversalización de género es un medio para lograr el fin de la igualdad de género entre mujeres y hombres. Por ello, se propone que mediante la acción planificada, sistemática y continua de la administración pública, con acciones de largo, mediano y corto plazo, se avance en el cierre de las brechas de género en los órdenes social, económico, cultural y político, tanto en el espacio público como privado, para lo cual se busca incorporar la igualdad de género en la corriente principal de todas las políticas públicas del Distrito.

La transversalización de género busca que todas las políticas públicas (incluyan) la igualdad de género como una de las dimensiones que necesariamente deben ser consideradas en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas cualquiera que sea su especialidad sectorial ya que las decisiones públicas no son neutras al género y la discriminación de género está presente en todos los aspectos de la vida colectiva y las políticas públicas deben considerar su impacto de cambio o refuerzo de la desigualdad de géneros” (FLACSO, 2012: 19).

La estrategia de transversalización de género fue propuesta en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995), la cual fue asumida por parte de los Estados firmantes de la declaración y la plataforma de acción, quienes se comprometieron en garantizar los derechos de las mujeres, alcanzar la igualdad de género y lograr el desarrollo de la estrategia.



### **RESOLUCIÓN No. 00238**

Colombia, como uno de los países que suscribió la plataforma de acción de Beijing, asumió el compromiso de incorporar el género en todas sus políticas, programas y proyectos, garantizando de esta manera la inclusión de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

En este mismo sentido, Bogotá ha venido avanzando en la incorporación del enfoque de género y los derechos de las mujeres en los últimos tres planes de desarrollo, lo cual se expresa en la realización de políticas, planes y proyectos, con destinación de recursos para tal fin. De otra parte, se requiere avanzar aún más en la incorporación del género en las rutinas, las prácticas y la cultura organizacional de la administración pública, lo que contribuye a que la igualdad de género también sea una realidad en el ámbito institucional.

**Artículo 3. - Ámbito de Aplicación -:** La presente Resolución tiene aplicación en el Sector Ambiente del Distrito Capital de conformidad con el artículo 32 del Acuerdo 546 de 2013 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

**Artículo 4. - Objetivo General -:** El Objetivo del presente Plan es reconocer, garantizar y potencializar los derechos de las mujeres que laboran en el Sector Ambiente del Distrito Capital, de manera que se modifiquen las condiciones evitables de discriminación y exclusión que puedan enfrentar en el ámbito público promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género, en todas las instancias y entidades que la conforman.

**Artículo 5. - Objetivos Específicos-.** El Plan de Transversalidad de Género del Sector Ambiente responde a los lineamientos establecidos en la Resolución 0746 de 2012 de la Secretaría Distrital de Planeación, que en el caso específico del Sector Ambiente se establecen de la siguiente forma:

- a. Incorporar la perspectiva de igualdad de género, en las actividades ordinarias del ámbito institucional del Sector Ambiente, para transformar prácticas, imaginarios, representaciones y estereotipos de discriminación contra las mujeres en la gestión administrativa.
- b. Incorporar la perspectiva de igualdad de género, en todo el ciclo de planeación de políticas, planes, programas y proyectos implementados por el Sector Ambiente, con el propósito de lograr la igualdad real y efectiva para las mujeres desde sus diversidades, en el Distrito Capital.

**Artículo 6. – Progresividad -.** Los planes institucionales de igualdad y transversalidad de igualdad de género del Sector Ambiente en el Distrito Capital, se implementarán de manera gradual, asumiendo el compromiso del sector en la transversalidad de género, para lo que se sugiere tener en cuenta el documento

### **RESOLUCIÓN No. 00238**

técnico, y el plan de institucionalización que forman parte de la presente resolución.

**Artículo 7. - Componentes del Plan Sectorial de Transversalidad de la Igualdad de Género-** . El plan de transversalidad de género en el sector ambiente, se estructura con un componente intrasectorial y un componente transectorial, cada uno con un contenido a desarrollar.

- 6.1. Contenido del Plan Intrasectorial:** El plan de Transversalidad de la Igualdad de Género en el componente intrasectorial, se orienta a incluir los componentes y líneas de acción de los derechos de las mujeres desde sus diversidades :
  - a. Entornos laborales con equidad de género
  - b. Adecuación institucional para garantizar una gestión con enfoque de derechos de las mujeres y perspectiva de género
  
- 6.2. Contenido del Plan Transectorial:** El plan de transversalización de la Igualdad de Género en su componente transectorial, contempla la inclusión de acciones que apunten a la promoción de los derechos de las mujeres desde sus diversidades, como lo establece en la Resolución 0746 de 2012 de la Secretaría Distrital de Planeación.
  - a. Entornos y territorios equitativos y seguros para las mujeres
  - b. Participación y representación equitativa de las mujeres

**Artículo 8. - Formulación e implementación de los planes Institucionales de Igualdad de Género en el Sector Ambiente -.** Adoptar como guía para la formulación de los planes institucionales en el sector ambiente, el Plan de institucionalización de la Secretaría Distrital de Ambiente, que deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- a. Elaboración de autodiagnóstico institucional de la Igualdad de Género.** Se realizará un autodiagnóstico institucional de igualdad de género con participación de directivos y profesionales designados de cada una de las direcciones de la institución. El autodiagnóstico puede responder a los componentes establecidos en el Documento Técnico de Transversalidad de género en el sector, que incluye como mínimo:
  - Cultura del respeto a la vida y dignidad de las mujeres
  - Reconocimiento de la economía del Cuidado
  - Institucionalización de la Igualdad de Género
  - Comunicación No sexista



### **RESOLUCIÓN No. 00238**

- Generación de Conocimiento con enfoque de derechos de las mujeres y de género
  - Participación con Equidad
- b. Identificación de problemáticas de género en el ámbito Institucional.** El autodiagnóstico realizado debe aportar la identificación de las problemáticas del ámbito institucional, las cuales servirán como base para el diseño de los programas y las líneas de acción del plan institucional de igualdad de género.
- c. Formulación del Plan Estratégico.** El plan Institucional de Género deberá evidenciar los siguientes elementos: componente, objetivos, metas, indicadores de seguimiento y evaluación, programas y líneas de acción.
- d. Elaboración del Plan Operativo.** Una vez elaborado el Plan Estratégico Institucional de Igualdad de Género, se procederá a realizar el Plan operativo anual para el cumplimiento del mismo, que contemplará los siguientes aspectos: actividades a desarrollar, metas, indicadores de seguimiento y evaluación, responsables, cronograma de actividades, mecanismos seguimiento y evaluación. Dicho plan debe revisarse y ajustarse al inicio de cada vigencia.

**Artículo 9. – Personal de enlace-** . Cada una de las entidades adscritas al sector ambiente deberá contar con un/a profesional de enlace, que dé cuenta del proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Transversalización y de los Planes Institucionales de Igualdad de Género en el Sector Ambiente, quienes se reunirán en la mesa de trabajo de género del sector, como mínimo una vez al mes, con el fin de gestionar, seguir, implementar y evaluar las acciones del plan de transversalización del sector.

**Artículo 10. - Responsables de la Ejecución-** . Los responsables de la ejecución, socialización, seguimiento y control de la Transversalización de Igualdad de Género en el Sector Ambiente 2015-2016 son:

- a. **Secretaría Distrital de Ambiente-**Cada una las instancias establecidas en el artículo 7º del Decreto Distrital 109 de 2009 y que tengan trabajo con poblaciones y las modificaciones a que haya lugar , deberán incorporar responsabilidades concretas en el proceso de implementación gradual de la transversalización del enfoque de equidad de género, incorporándolo de manera progresiva en toda la arquitectura institucional.
- b. **Entidades Adscritas:** Con el fin de incorporar acciones estratégicas en el proceso gradual de la consolidación de la transversalización del

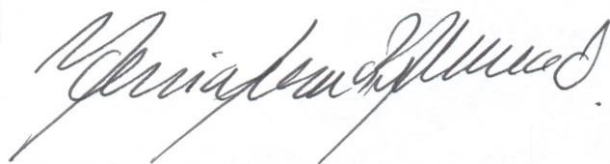
Página 9 de 10

**RESOLUCIÓN No. 00238**

enfoque de género, cada entidad adscrita al sector ambiente debe designar las áreas técnicas que tengan competencia para la incorporación de capacidades instaladas con responsabilidad frente a la formulación, seguimiento e implementación del plan.

**Artículo 11:** Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su publicación en el Registro Distrital.

**Dado en Bogotá a los 13 días del mes de marzo del 2015**



**Maria Susana Muhamad Gonzalez**  
**DESPACHO DEL SECRETARIO**

(Anexos):

<b>Elaboró:</b> Silvia Juliana Moreno Duran	C.C: 52969497	T.P: N/A	CPS: CONTRATO 305 DE 2015	FECHA EJECUCION:	11/11/2014
<b>Revisó:</b> Luz Angela Patiño Palacios	C.C: 53176512	T.P: 187574CSJ	CPS: CONTRATO 1344 DE 2014	FECHA EJECUCION:	5/03/2015
Silvia Juliana Moreno Duran	C.C: 52969497	T.P: N/A	CPS: CONTRATO 305 DE 2015	FECHA EJECUCION:	5/03/2015
Hernando Reyes Delgado	C.C: 79481233	T.P:	CPS:	FECHA EJECUCION:	3/03/2015
<b>Aprobó:</b> Lucila Reyes Sarmiento	C.C: 35456831	T.P:	CPS: DIRECTORA LEGAL AMBIENTAL	FECHA EJECUCION:	13/03/2015