

AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE TRANSVERZALIZACIÓN DE GÉNERO
2022-2023

COMISIÓN DE GÉNERO DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.

Elaborado:

Zaira Liliana Arias Albarracín

Personera D. la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional

Michael Eduardo Guerrero

Personero D. para la Defensa de los Derechos Humanos.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.

Marzo 8 de 2023

Introducción	3
I. Autodiagnóstico Institucional de Transversalización de Género 2022 – 2023	5
1.1 <i>Elaboración y metodología de aplicación del Autodiagnóstico</i>	
1.2 <i>Caracterización de la Población que diligenció la encuesta</i>	5
1.3 Análisis con relación a las recomendaciones realizadas en el Autodiagnóstico 2021-2022.	9
a) EN TEMA DE IGUALDAD EN EL INGRESO A CARGOS DIRECTIVOS Y ASESORES, POR PARTE DE HOMBRES Y MUJERES.	11
b) EN TEMAS DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO.	13
c) ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE ASUNTOS DE GÉNERO	16
d) FRENTE A ROLES DE CUIDADO Y JEFATURA DE HOGAR, QUE DESEMPEÑAN ALGUNOS (AS) FUNCIONARIOS (AS)	17
e) CON RELACION A LAS SITUACIONES DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS	19
f) DE LO(A)S FUNCIONARIOS (AS) Y CONTRATISTAS ENROL ASISTENCIAL	21
g) CON RELACIÓN A LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	24
h) PARA LAS PERSONAS CABEZA DE FAMILIA	26
i) REVISIÓN, APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.	27
Conclusiones y recomendaciones	30

INTRODUCCIÓN

El sistema universal y regional protector de los derechos humanos reconoce el derecho de las mujeres de vivir una vida libre de violencias y de cualquier otra forma de discriminación. Lo anterior es evidente desde la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Posteriormente, el estándar internacional estableció obligaciones específicas con enfoque diferencial y de género para los Estados, en tratados como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en el Sistema Universal, y la Convención Belém do Pará, en el Sistema Interamericano. Los referidos instrumentos, exhortan a los Estados a respetar los derechos a la vida e integridad física, así como los derechos civiles y políticos de las mujeres, además de tomar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación, desigualdad y violencia contra la mujer.

Por su parte, la normativa nacional desde la Constitución Política promueve la igualdad legal y material entre hombres y mujeres. En desarrollo de los preceptos constitucionales que propenden por el respeto de la dignidad humana, los derechos fundamentales, la libertad, la igualdad para todas las personas, el acceso a todos los derechos y oportunidades sin discriminación y/o libre de violencia, el artículo 43 constitucional, dispone que la mujer no será sometida a ningún tipo de discriminación.

Citado el mandato superior, el estándar doméstico ha mostrado avances en materia de Equidad de Género, con miras a la implementación de políticas que propendan por la igualdad real y efectiva desde todos los derechos con el enfoque transversal de mujer y género en todos los ámbitos sociales y humanos, posicionándolo en la agenda pública; así como la visibilización de las acciones en beneficio de los derechos de las mujeres.

En respuesta a ello, la Procuraduría General de la Nación a través de la Resolución 210 de 2010 adoptó la política de igualdad y no discriminación del Ministerio Público, que cobija a la Defensoría del Pueblo y a las Personerías Municipales, de modo que esta, sea integrada en el desarrollo de sus funciones y a través de ella, se promueva la igualdad real y efectiva entre

hombres y mujeres.

De otra parte, la Presidencia de la República de Colombia, desde el año 2014 desarrolló la Guía para incorporar la transversalización de género en el sector público (Alcaldías, Gobernaciones y Entidades), a partir de la cual se fijaron parámetros para la incorporación de la transversalización de género, contribuyendo en la adopción de la Política Pública Nacional de Equidad de Género.

En concordancia con lo anterior, la Personería de Bogotá adoptó la Resolución 298 de 2016, “Por medio de la cual se adopta la Política de Mujer y Equidad de Género y es a través de la Resolución 210 de 2010”, donde establece las estrategias de la entidad para dar cumplimiento a la Política, además de solicitar la realización del autodiagnóstico institucional anual, que visibilice las problemáticas y retos en la implementación de la Política Institucional de Género.

Como acciones concretas para el desarrollo de la política al interior de la entidad, el 8 de marzo de 2017, se expidió el Acta de Compromiso con la Equidad de Género, en la cual fue resaltada la importancia de *“la introducción de una perspectiva de género en la lucha contra la discriminación y el trato desigual que muchas mujeres reciben en sus áreas de trabajo, a través de acciones que promuevan la equidad entre hombres y mujeres, de conformidad con los parámetros establecidos en la guía para incorporar la transversalización de género en el sector público de la Presidencia de la República”*. Esta acta fue ratificada por la actual administración en cabeza del señor Personero Distrital, Dr. Julián Enrique Pinilla Malagón, en el marco de la conmemoración del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, llevada a cabo el 25 de noviembre de 2021.

Igualmente, mediante la Resolución 761 de 2017, se crea la Comisión de Género con el objeto de evaluar y hacer seguimiento a la implementación de la política de mujer y equidad de género en la Personería de Bogotá, la cual sesiona periódicamente, dando cumplimiento al plan de acción que anualmente dan el rumbo a su función. Conforme con ello, desde el año 2017, la entidad, emite anualmente autodiagnósticos institucionales, presentando un informe de gestión y sobre los retos en la implementación de la política al interior de la entidad.

Respecto de este último punto, la Comisión de Género presenta el séptimo autodiagnóstico

de la Personería de Bogotá 2022- 2023, el cual tiene como objetivo revisar los avances en la implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género al interior de la entidad, previo seguimiento y revisión de las conclusiones y recomendaciones realizadas en el autodiagnóstico del año 2021-2022.

1. Autodiagnóstico Institucional Anual 2022 – 2023

Atendiendo a la tercera estrategia del Acta de Compromiso con la Equidad de Género: *“Establecer el autodiagnóstico institucional anual como mecanismo para evaluar la situación de la organización y de sus políticas, que permitan identificar sus retos en la materia”*, a continuación, se presenta el proceso y resultados del Autodiagnóstico institucional de género anual 2022 – 2023.

1.1. Elaboración y metodología de aplicación del autodiagnóstico.

Los autodiagnósticos institucionales de transversalización de género desarrollados hasta este momento contaron con la estructura creada desde el inicio de éstos, la cual había sido desarrollada con el apoyo técnico de la Alta Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer. Sin embargo, para este año y a partir de diferentes caracterizaciones mucho más específica en el tema de género, se consultó la estructura de esta encuesta al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD

En razón a ello y de acuerdo con las observaciones realizadas por el PNUD, se determinó seccionar la encuesta generando 4 tipos de preguntas:

1. Información personal
2. Información laboral general
3. Ambiente laboral respecto a género
4. Conocimientos en Transversalización de Género

La encuesta se realizó en formato Microsoft Forms, y fue enviada a través del correo institucional a todos y todas los (as) funcionarios (as) y contratistas, para el diligenciamiento de la encuesta, en el mes de febrero de 2023 durante dos semanas y media.

La encuesta fue diligenciada por 284 funcionarios, funcionarias y contratistas de los cuales 239 son funcionario(a)s de planta, 18 provisionales, 15 Contratistas y 12 de libre nombramiento y remoción.

Los niveles de participación en la encuesta presentan una disminución respecto del total de encuestados para el autodiagnóstico 2021- 2022 (704 encuestados), lo que puede suponer varios factores:

1. La finalización de los contratos de prestación de servicios,
2. El periodo de tiempo dispuesto para la realización de la encuesta, el cual coincidió con los periodos de contratación del personal por prestación de servicios;
3. Una posible falta de interés en la participación respecto de la temática;
4. La carga laboral a funcionarios de planta consecuencia de no encontrarse a un contratados los contratistas de prestación de servicios.

Cuadro 01: relación puestos de trabajo hombres vs mujeres 2022

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Contratación de la entidad ¹ , para el año 2022, la Personería de Bogotá, reporta el siguiente personal:	Función	Mujer	Hombre	Total	
	Vigencia A enero 31 de 2023	Personal de Planta	491	449	940
		Contratistas*	342	266	608

	Servicio			
	Tercerizado	63	54	117
	Total	1664		

* Este valor corre 2022

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano la planta de personal registrada con corte a enero de 2023 se integraba como se observa a continuación:

Tipo de vinculación		Mujer	Hombre	Total
Funcionarios(as) de carrera administrativa	Profesional	168	154	729
	Especializado			
	Profesional Universitario	84	71	
	Asistencial	152	100	
Funcionarios (as) de provisionalidad	Profesional	5	3	54
	Especializado			
	Profesional Universitario	1	1	
	Asistencial	23	21	
Funcionarios Nivel Directivo		22	43	65
Funcionarios Nivel Asesor		12	13	25
Funcionarios Servicios Generales		24	43	67
Total		491	449	940

Ahora bien, el personal vinculado por contrato de prestación de servicios, durante el año 2022, fue de 608 contratistas. A continuación, se presentan los datos comparativos respecto del autodiagnóstico anterior:

CONTRATOS PRESTACIÓN DE SERVICIOS			
Vigencia	Mujer	Hombre	Total
2021	267	225	492
2022	342	266	608

De otra parte, de acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos², el personal vinculado en actividades de aseo, cafetería y vigilancia hasta la fecha se encuentra distribuido de la siguiente manera:

PERSONAL DE ASEO		
	Mujeres	Hombres
Operarias de Aseo	48	2
Supervisores	2	0

PERSONAL DE VIGILANCIA		
	Mujeres	Hombres
Guardas de Seguridad	11	49
Operadoras de medios	2	0
Supervisores	0	3

De la población descrita hasta este momento, es de la cual sale la muestra de 284 funcionarios, funcionarias y contratistas que diligenciaron la encuesta. Es de anotar que se constaba con 132 servidores(as) vinculados(as) por contrato de prestación de servicios y 940 de planta.

La participación de los(as) contratistas representa el 5% y de los(as) funcionarios(as) de planta el 95% de las personas encuestadas. Asimismo, esta cifra corresponde al 11% del total de contratistas y 29% del total de funcionarios (as) de la entidad y de quienes se describirán sus características a continuación.

1.2. Caracterización de la Población que diligenció la encuesta.

De acuerdo con la información extraída de las 284 encuestas diligenciadas, la población participante se puede caracterizar de la siguiente manera:

El 53,87% de las personas encuestadas son mujeres, seguido del 44.7% correspondiente a hombres, 0,37% se reconocieron como intersexuales y 1% no quiso referir su sexo.

En su mayoría, la encuesta fue diligenciada por personas en **el rango de edad** de 46 a 59 años, con un total de 119 encuestas (42% del total), seguido del grupo de 31 a 45 años con 86 encuestas diligenciadas (30%); el grupo de 60 años en adelante estuvo presente con la participación de 46 personas (16% del total) y finalmente 33 personas de 18 a 30 años (12%).

De otra parte, en las tablas que se presentan a continuación, se puede encontrar la descripción por sexos, de las respuestas dadas a las preguntas sobre la **orientación sexual e identidad de género**, visualizándose la existencia de una diversidad al interior de la entidad, si bien es cierto no es tan marcada, permite entender la confluencia de personas mujeres, hombres e intersexuales. Es así como, a pesar de que predomina la orientación sexual heterosexual, con identidad de género femenina y masculina (que guardan relación con las construcciones culturales históricas de ser hombre y mujer), varias personas se reconocen con orientación sexual bisexual (1), lesbiana (1), gay (4) y pansexual (2).

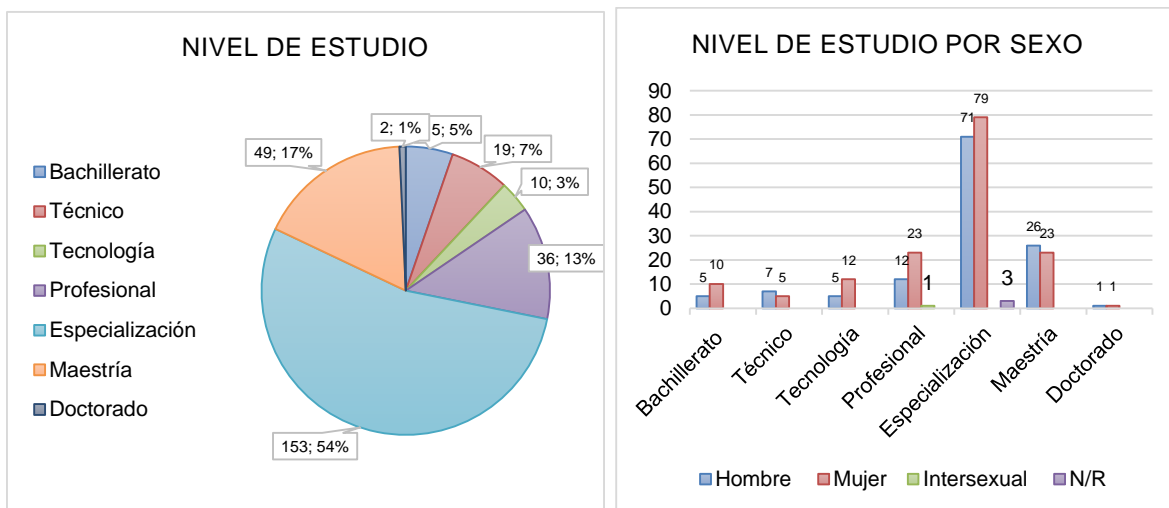
Mujer		153
Orientación Sexual	Identidad de Género	
Bisexual	Femenina	1
Lesbiana	Femenina	1
Heterosexual	Femenina	146
Pansexual	Femenina	1
No desea contestar	Femenina	2
	No desea contestar	2

Hombre		127
Orientación Sexual	Identidad de Género	
Gay	Masculina	4
Heterosexual	Masculina	119
	No desea contestar	1
Pansexual	Masculina	1
No desea Contestar	Masculino	2
Intersexual		1
Orientación Sexual	Identidad de Género	

Bisexual	Masculina	1
----------	------------------	---

Entre la población encuestada, participaron un total de 15 personas con discapacidad (7 discapacidad auditiva, 2 discapacidad psicosocial, 3 discapacidad visual, 2 discapacidad múltiple y 1 discapacidad física), correspondiente a un 5% de la población encuestada. De este grupo, 8 son mujeres. Asimismo, se contó con la participación de 11 servidoras y servidores pertenecientes a grupos étnicos, entre ellos 1 hombre indígena, 1 hombre mestizo, 2 mujeres y 2 hombres afro y 1 hombre raizal.

Respecto al nivel de estudio, el 54% de encuestados y encuestadas refieren ser especialistas, seguido del 17% con nivel maestría, 13% profesionales, 7% técnicos, 3% tecnólogos y 1% doctorado, de este último registran 1 hombre y 1 mujer.



En referencia a la **vinculación laboral**, un 85% de la población encuestada, se encuentra vinculada a carrera administrativa, en su mayoría mujeres; 6% está vinculado como provisional, el 5% como contratista, 4% de libre nombramiento y remoción. Con relación al tiempo de servicio se encontró que, de la población encuestada, el 8% lleva menos de un año en la entidad, el 44% lleva de 1 a 5 años, el 7% lleva de 5 a 10 años, el 11% lleva de 10 a 20 años y el 30% lleva más de 20 años. Los roles desempeñados por los encuestados son en su mayoría de profesionales (176 personas), seguido de asistenciales (82 encuestados) y también participaron 11 directivos, 2 asesores y 13 personas en quienes no hay claridad del rol que desempeñan.

De otra parte, respecto de los ingresos mensuales que perciben estos servidores, el 35% devenga de cinco (5) a siete (7) salarios, 24% devenga de tres (3) a cinco (5) salarios, 21% devenga de siete (7) salarios en adelante, 20% devenga de uno (1) a tres (3) salarios mínimos y solo 1 persona manifestó devengar 1 salario mínimo.

En relación con el **estado civil** de las personas que contestaron la encuesta, se pudo encontrar que predomina el estado civil soltero(a), representando un 43.6% del total de las encuestas y que este estado civil predomina en las mujeres. En los estados civiles casado y unión marital, mayoritariamente fueron hombres quienes refirieron tener estos estados civiles.

Respecto a la **cantidad de hijos(as)**, que tienen los(as) encuestados(as), el 29% (82 respuestas) indican no tener hijos(as), el 56% informa tener entre 1 y 2 hijos y el 15% restante reporta tener 3 o más hijos(as). En relación con el reporte de quienes manifiestan tener 3 hijos o más, se observa un mayor número de hombres (19 hombres y 15 mujeres con tres hijos y 7 hombres - 0 mujeres, en el caso de tres hijos o más).

1.3. Análisis con relación a las recomendaciones realizadas en el Autodiagnóstico 2021-2022.

De acuerdo con el autodiagnóstico institucional presentado el 8 de marzo del año 2022, y teniendo en cuenta las recomendaciones que en este documento se realizaron, a continuación, se presentan los resultados analizados a la luz del plan de acción desarrollado por la Comisión de Género durante el año 2022, así como de las cifras obtenidas de la encuesta aplicada.

- a) EN TEMA DE IGUALDAD EN EL INGRESO A CARGOS DIRECTIVOS Y ASESORES, POR PARTE DE HOMBRES Y MUJERES.

Con base en los datos expuestos anteriormente, a continuación, se realiza el análisis de la ocupación laboral en la entidad para esta vigencia y el comparativo con la información registrada en el autodiagnóstico anterior.

Los resultados obtenidos del autodiagnóstico 2021-2022, en cuanto a la ocupación de

cargos directivos y asesores, los cuales en su mayoría eran ocupados por hombres, sugirió la implementación de estrategias para hacer posible una participación mayor de las mujeres en estos niveles y la revisión del enfoque de género y diferencial al momento de proveer cargos de provisionalidad.

Se puede observar que para el año 2022-2023, el 55% de la planta de personal encarrera administrativa estaba constituida por mujeres y el 45% por hombres. Es relevante resaltar que el acceso a estos cargos es meritocrático, mostrando los diferentes cargos (profesional especializado, profesional universitario, asistencial); y respecto al año anterior, la variación fue 1% a favor de las mujeres. En relación con los cargos provisionales, la ocupación de las mujeres también representa una moderada mayoría con el 54% de ocupación. Respecto del año anterior, disminuyó un 5% el nombramiento de mujeres en estos cargos, fundamentalmente diferenciado en los cargos de profesional especializado (pasó de 75% a 63%).

Respecto al acceso a los cargos en los cuales se hace vinculación por la modalidad de libre nombramiento y remoción, se continúa con el patrón de amplia mayoría para el nombramiento de hombres respecto a las mujeres en el nivel directivo (66% hombres vs. 34% mujeres); y en el nivel asesor, una pequeña diferenciación, representada por un 48% de mujeres nombradas para este tipo de cargos, versus 52% de hombres. Respecto del año anterior, en el nivel directivo el nombramiento de mujeres tuvo una decaída de 3% y en el nivel asesor, tuvo un ascenso de 10%.

En los cargos de servicios generales y conductores, representa un 36% para mujeres versus el 64% para hombres, siendo la mayoría de estos últimos, en el cargo de conductor. Se observa un porcentaje de contratación para el año 2021 de 54% para mujeres y 46% para hombres. En comparación con los datos de contratación del año 2022, nos muestra un aumento de 2% en contratación de mujeres, tendencia de aumento que se ha mantenido desde el año 2020.

Asimismo, se evidencia una amplia diferenciación en la ocupación de cargos de nivel operativo. Mientras los servicios de aseo son asumidos por un 96% de mujeres, el servicio de vigilancia es asumido por un 82% de hombres. En este

Con referencia a las recomendaciones realizadas en este aspecto en el mismo rango de ocupaciones, los cargos de responsabilidad tienen el mismo comportamiento: las mujeres ejercen la supervisión de operarias de aseo y los hombres asumen la supervisión de guardas de seguridad.

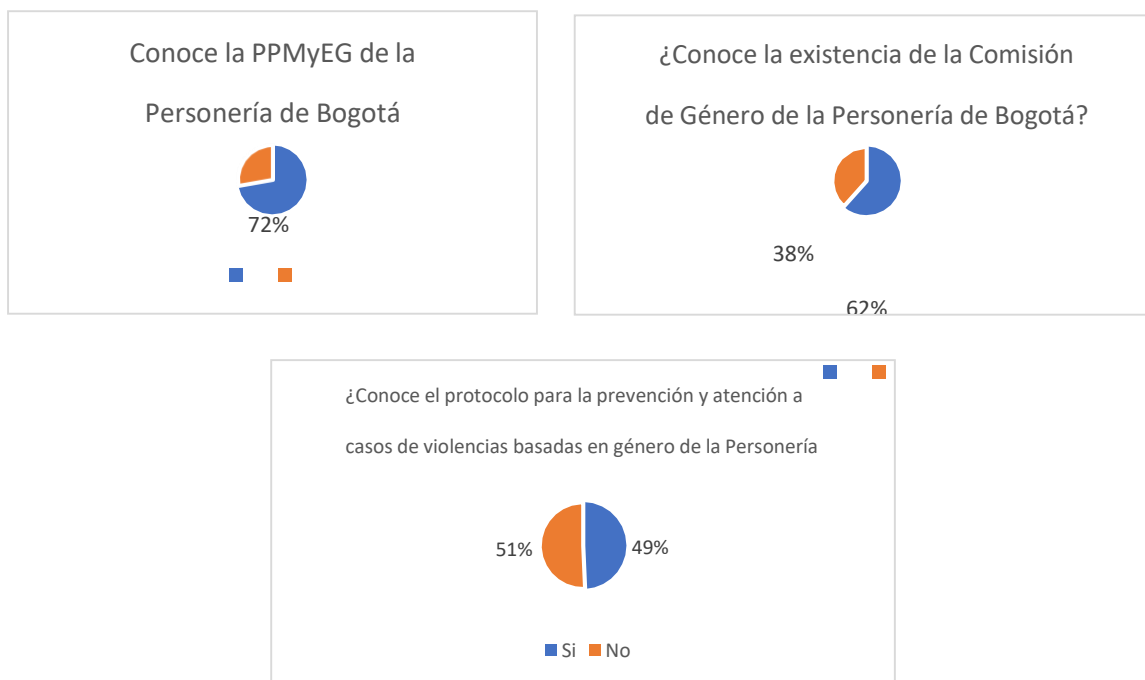
Autodiagnóstico en Transversalización de Género del año anterior, se puede apuntar que se debe continuar con los esfuerzos desde la Administración para fortalecer el liderazgo de las mujeres en la entidad y así contribuir con la discriminación positiva y enfoque de género.

b) EN TEMAS DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN ENGÉNERO.

De otra parte, en referencia al tema de capacitación o sensibilización en temas de género, el autodiagnóstico 2021-2022, recomendó continuar los programas de sensibilización, formación y/o capacitación a nivel interno, de manera tal que se logre llegar a la totalidad de los(as) funcionarios(as) y contratistas de la Personería de Bogotá, a través, entre otras, de estrategias público-privadas que permitieran el desarrollo de las mismas. Así mismo recomendó la inclusión del personal tercerizado en temas de capacitación sobre género y la implementación de estrategias de formación y sensibilización a los funcionarios(as) de la alta dirección, en temas relacionados con el manejo adecuado de personal, trato igualitario entre los diferentes géneros y enfoque diferencial y de género, como una acción que contribuyera a la generación de prácticas positivas y de buen trato.

De esta manera, los ítems 34 a 43 del Autodiagnóstico 2022- 2023, correspondieron a la sección de Conocimientos en Género con el propósito de indagar sobre la percepción de la utilidad e impacto de las sensibilizaciones en transversalización de género, sus temáticas, el conocimiento de: a) la Comisión, b) el Protocolo para la prevención y atención a casos de violencias basadas en género y c) la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, así como las propuestas en acciones afirmativas y estado de conocimiento general del tema.

A partir del análisis de los datos de la encuesta 2022-2023, se encuentra que solo el 63% (178) de los encuestados, manifiesta haber recibido capacitación en temas de género. Frente al conocimiento de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, del Protocolo para la prevención y atención a casos de violencias basadas en género de la Personería de Bogotá y de la existencia de la Comisión de Género, los resultados son los siguientes:



El 72% (205) de las personas encuestadas refiere conocer la Política Pública de Mujer y Equidad de Género (PPMyEG), el 62% (175) sabe de la existencia de la Comisión de Género y el 49% (140) manifiesta conocer el protocolo para la prevención y atención a casos de violencias basadas en género al interior de la Personería.

En comparación con la encuesta aplicada en febrero de 2022, en la cual se indagó por primera vez, sobre el conocimiento de la existencia de la Política de Mujer y Género de la Personería de Bogotá y arrojó un resultado del 59%, este año (guardando la proporción de cifras) se evidencia una mejoría la noción sobre su existencia. Asimismo, el reconocimiento de la existencia de la Comisión tuvo un aumento del 11%.

De igual manera, frente al conocimiento del concepto de transversalización de género se encontró que el 64% (181) de las personas encuestadas lo conoce y respecto al lenguaje inclusivo el 82% (233) refirieron saber de este concepto, mostrando también una mejoría porcentual respecto de los resultados del autodiagnóstico 2021-2022 (50% en concepto de transversalización y 70% en lenguaje inclusivo).

Estos cambios en positivo denotan una mejoría que motiva a continuar con los procesos realizados en el año 2022 desde la Comisión de Género relacionados con los diferentes procesos de sensibilización, campañas y estrategias realizados con los servidores de la entidad y que pueden ser consultados en el Informe de gestión de la Comisión de Género 2022³.

Respecto de los avances que pueden ser verificados en el mencionado informe de gestión 2022 y de las propuestas de temas y actividades del autodiagnóstico anterior para desarrollar en asuntos de género, durante el año 2022 se logró avanzar en la realización de varias de ellas:

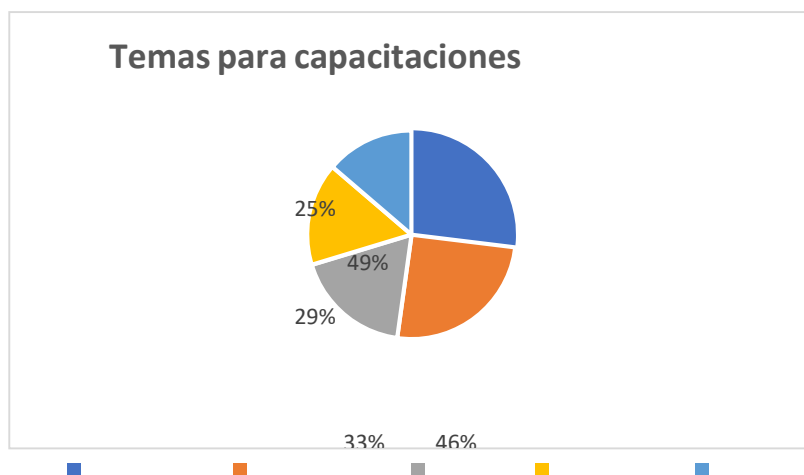
- Se publicó el Protocolo para la prevención y atención a casos de violencia basadas en género.
- Se realizaron jornadas de sensibilización y capacitaciones para los(as) funcionarios(as) y contratistas en general y para los(as) directivos(as).
- Se realizaron talleres o capacitaciones con los equipos de trabajo en concreto.
- Se visibilizó la existencia de la Comisión de Género, generando informes de gestión, así como la realización de campañas y otras acciones de difusión masiva y constante en asuntos de género al interior de la entidad.

³ informe de Gestión 2022-2023 publicado el 24/02/2023 mediante correo electrónico masivo

No obstante, no se puede minimizar la necesidad de continuar con las jornadas de capacitación y sensibilización, que transfieran conocimiento a todo el personal de la institución y sensibilicen sobre la importancia que tiene la diversidad de género para el desarrollo de las actividades en el marco de la igualdad y equidad de género, pues todavía hay un amplio margen de servidores(a)s que desconocen estos temas, que denota la pertinencia de priorizar el plan de sensibilización para todos los servidores(a)s de la entidad, programado para la vigencia 2023.

Asimismo, a partir de la información surgida de la encuesta, se puede deducir que, si bien se ha logrado llegar a la mayor parte de la población encuestada, es importante continuar con estrategias de difusión y apropiación para los servidores de la entidad que permitan fortalecer los conocimientos en asuntos de género y con enfoque particular en el protocolo, no solo por su relevancia, sino también porque se identificó que menos del 50% de los encuestados lo conoce, lo que dificulta en una mayor medida su apropiación y aplicación al interior de la entidad.

De la misma forma, un 80% de personas encuestadas manifestaron considerar importante continuar con los procesos de capacitación/sensibilización en transversalización de género, con la prevalencia en los siguientes temas:



Los principales temas recomendados son: acoso laboral (49%) seguido de discriminación (46%), violencia (33%) y acoso sexual (29%). Por otro lado, es importante destacar que las personas que han recibido capacitación manifiestan en

su mayoría (90%), que éstas han contribuido a la transformación de posibles condiciones de inequidad.

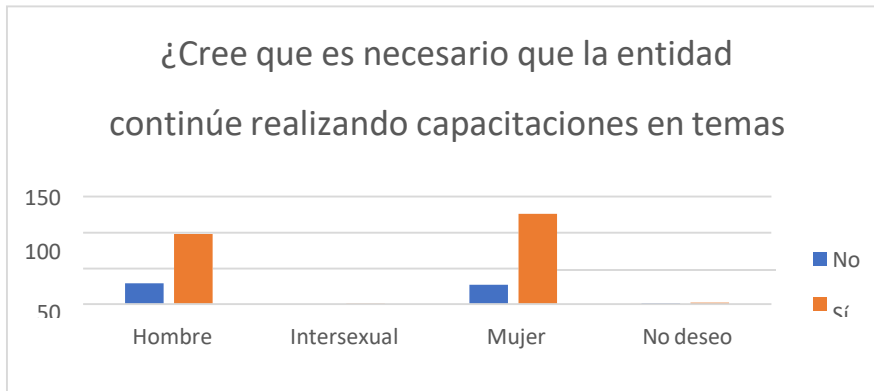
c) ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE ASUNTOS DE GÉNERO

Otra de las recomendaciones realizadas en el Autodiagnóstico de Transversalización de Género 2021- 2022, estuvo orientada a la inclusión de otras actividades que permitan desarrollar temas en asuntos de género al interior de la entidad.

Es así como en el informe de gestión de la Comisión de Género 2022, se encontraron las actividades realizadas para conmemorar el día de la Eliminación de la violencia contra la Mujer, fecha en la cual se realizó el Foro 25 N y sensibilización a través de talleres de casos de violencia contra las mujeres, como actividades para el desarrollo de asuntos de género diferentes a las capacitaciones.

Sin embargo, en los resultados de la encuesta, los participantes refieren como las tres principales actividades de su preferencia, para abordar los asuntos de género: capacitaciones (37%), actividades culturales (36%) y acompañamiento a víctimas (20%). Estos resultados visibilizan el interés mayoritario de continuar recibiendo capacitación y sensibilización en temas de género, pero también la propuesta de realizar otro tipo de actividades más prácticas y con diversas metodologías.

De otra parte, de acuerdo con las cifras arrojadas en la encuesta del 2023 con relación a la importancia de continuar con las capacitaciones en asuntos de género, se evidencia que un importante número de hombres y mujeres considera que se debe continuar con estos temas, encontrándose una proporción mayor de mujeres interesadas en realizar actividades diferentes a las capacitaciones, tales como actividades culturales y acompañamiento a víctimas. En atención a este último ítem cabe destacar que hay un porcentaje del 45% de mujeres, y un 25% de hombres, que desean que este tipo de sensibilizaciones sean actividades culturales.



Asimismo, es representativo que un 25% de mujeres quieran que las actividades que se realicen por la entidad en materia de género sea el acompañamiento a víctimas. Cabe destacar que más que una actividad, el acompañamiento a víctimas es un compromiso institucional de cero tolerancias frente a las violencias basadas en género, así como un instrumento para la atención a los casos que se presentan al interior de la Personería, que se materializa en el Protocolo para la prevención y atención a casos de violencias basadas en género al interior de la Personería de Bogotá D.C., el cual se aprobó durante el año 2022.

Llama la atención que siga siendo una recomendación de los (las) funcionarios (as) el acompañamiento a víctimas, en especial las mujeres, por lo que es necesario socializar al interior de la entidad el protocolo señalado anteriormente, así como realizar jornadas de sensibilización a los(as) funcionarios(as) designados para activar la ruta de los casos de acoso sexual laboral y/o acoso laboral en razón al género en el ámbito laboral.

d) FRENTE A ROLES DE CUIDADO Y JEFATURA DE HOGAR, QUE DESEMPEÑAN ALGUNOS (AS) FUNCIONARIOS (AS).

En el autodiagnóstico 2021- 2022, con relación a este punto se reafirmó la importancia de continuar implementando estrategias y campañas con enfoque diferencial y de género, que apunten a un programa de cuidado a cuidadore(a)s.

La Dirección de Talento Humano⁴ refiere que, de acuerdo con los registros que posee la entidad, las cifras de servidore(a)s cabeza de familia y con rol cuidador(a) son las siguientes:

SEXO	EDAD																		Total
	33	35	36	37	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	53	54	55	58	
Hombre					1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1			1	15
Mujer	1	4	3	2	1	4	2				1				1	1	1		21
Total	1	4	3	2	2	5	3	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	1	36

A partir del trabajo propuesto desde la Comisión de Género durante el año 2022, se realizaron dos campañas en los meses de marzo y diciembre sobre el tema de nuevas masculinidades para concientizar sobre roles, cuidado y género.

Así mismo se implementaron las salas amigas para la familia como apoyo para las madres lactantes adecuando dos (2) salas, una en la sede principal y otra en el CAC, como otra de las estrategias de bienestar para cuidadoras y con perspectiva de género.

Por otro lado, la entidad ha venido implementando estrategias como el teletrabajo y el horario flexible. En relación con el teletrabajo, dentro de los criterios de priorización para ser teletrabajador, de conformidad con el artículo 4 parágrafo 1 se tendrá en cuenta que el funcionario o funcionaria tenga a cargo menores de 14 años, e hijos (as), padres o cónyuges en situación de discapacidad, que requieran su presencia o cuidado. Actualmente, se encuentran cerca de 160 personas en teletrabajo, de ellas 96 tienen una o más condiciones prioritizables.

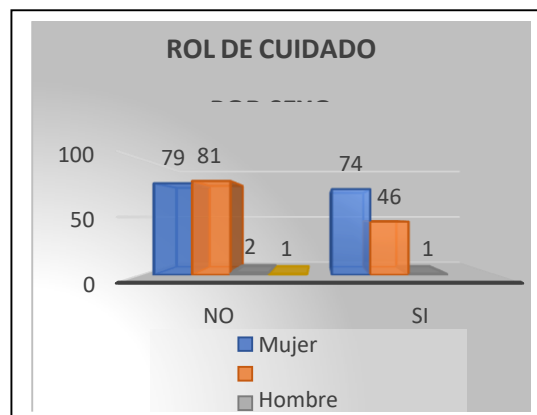
⁴ Correo electrónico de la Dirección de Talento Humano a la P.D. Derechos Humanos. Fecha: 28/02/2023

De igual forma con la expedición de la Resolución 302 de 2022, por medio de la cual se adopta el horario laboral flexible en la Personería de Bogotá D.C., se estipuló que para lo(a)s funcionario(a)s que tengan menores de 14 años a su cargo, o hijos, padres, cónyuges o compañeros permanentes en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica, en condición de dependencia, podrán acogerse a la flexibilidad de los horarios presentados en dicha resolución, de tal forma puedan realizar sus compromisos laborales sin que sea un impedimento en el ejercicio de su rol como cuidador o cuidadora.

Sin embargo, y debido al alto número de personas que son cuidadore(a)s y/o cabeza de familia dentro de la entidad, la cifra de funcionarios en teletrabajo no es significativa, por lo que es importante verificar con las personas que tienen estos roles, qué estrategias adicionales se pueden implementar a su favor, en caso de no estar interesadas en esta modalidad de trabajo, así como programas dirigidos al crecimiento personal, profesional y autocuidado de personas que se dedican exclusivamente al cuidado de otras personas, además de sus labores dentro de la entidad.

Para la encuesta aplicada en el año 2023, se identificó que 121 servidores y servidoras encuestados (as), correspondiente a un 43% del total, ejerce **rol de cuidado**, de los cuales 61% (74) son mujeres, 38% (46) son hombres y 1% correspondiente a las personas que no refirieron su sexo.

SEXO	PERSONA A QUIEN CUIDA	TOTAL RESPUESTAS	%
	Hijos	39	53%
MUJER 74	Padres	24	32%
	PcD	5	7%
	Otros	6	8%
	Hijos	29	63%
HOMBRE 46	Padres	12	26%
	PcD	2	4%
	Otros	3	7%
N/R 1	Padres	1	



Se puede observar entre aquellos que refirieron tener rol de cuidado, que la mayoría son mujeres; y los hijos(as), son la población sobre la que se ejerce el cuidado en la mayoría de los casos.

De igual manera la encuesta emite datos relevantes, en el sentido de que, cerca de un 30 % de funcionarios(as) respondió que al terminar sus funciones u obligaciones en la entidad se dedican al cuidado exclusivo de las personas a cargo, sin actividades adicionales que puedan tener incidencia en su desarrollo y/o crecimiento personal, profesional o académico. De este porcentaje, más de la mitad son mujeres.

e) CON RELACION A LAS SITUACIONES DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

En el autodiagnóstico 2021-2022, se recomendó a la entidad continuar promoviendo la vinculación a procesos académicos de los(as) funcionarios(as) y la oferta de programas de educación superior (pregrado y posgrado) para aquellas y aquellos servidores(as) que, por sus condiciones de padres, madres, cuidadores y cabezas de familia, no pueden acceder a continuar con su preparación académica y principalmente, para aquellas mujeres que son madres solteras, con hijos a cargo y cabezas de familia.

En este sentido, se evidenció que solo el 20% de las personas encuestadas se encuentran cursando algún tipo de estudio en la actualidad, de estas, el 50% (29) son mujeres, en su mayoría solteras (24) y vinculadas en la modalidad de carrera administrativa (25).

Estos resultados varían (guardando la proporcionalidad) con las cifras del autodiagnóstico 2021-2022, encontrándose una disminución de 6 puntos en el porcentaje de las personas que manifestaron encontrarse estudiando en la actualidad y de 5 puntos en la cifra de mujeres que se encuentran estudiando. Sin embargo, al comparar los resultados de los últimos tres autodiagnósticos se encuentra una tendencia similar, respecto del bajo número de personas que reportan encontrarse estudiando. En las tablas que se encuentran a continuación podemos observar los resultados obtenidos de los últimos tres autodiagnósticos:

ESTUDIANDO ACTUALMENTE	SI	NO	ESTUDIANDO ACTUALMENTE	MUJERES	HOMBRES
2020-2021	23%	77%	2020-2021	69%	31%
2021-2022	26%	74%	2021-2022	55%	45%
2022-2023	20%	80%	2022-2023	50%	77%

Comparativo Autodiagnósticos.

Así mismo, al cruzar las variables de función cumplida dentro de la entidad y encontrarse estudiando actualmente, se encontraron los datos que se enuncian a continuación.

FUNCIÓN	N° ENCUESTADOS	ESTUDIO	%
Directivo	11	4	36%
Asesor(a)	2	0	0%
Profesional	176	33	19%
Asistencial	82	15	18%
Sin claridad	13	6	46%

Personas estudiando por función cumplida.

En la revisión de estas cifras, no es posible definir si los resultados están relacionados con posibilidades de acceso, responsabilidades a cargo y/o intereses de acuerdo con su proyecto de vida y etapa del ciclo vital, pues como se puede evidenciar a partir de la encuesta, de la población de 18 a 30 años que contestó la encuesta, el 52 % se encuentra estudiando, mientras que de la población entre 31 a 45 años, 46 a 59 y de 60 o más años, solamente el 23%, 13% y 12%, respectivamente, se encuentra estudiando.

Finalmente, se encuentra que un 1.5% de las mujeres encuestadas (4), que se encuentran estudiando en la actualidad, son madres cabeza de familia, madres solteras y tienen rol de cuidado. Por el contrario 21 mujeres del total de la encuesta, es decir, el (7%), con las mismas condiciones, no se encuentran estudiando población de la que valdría la pena revisar sus motivaciones frente a la continuidad de sus estudios o si estas condiciones socio familiares pueden ser impedimento para continuarlos.

f) DE LO(A)S FUNCIONARIO(A)S Y CONTRATISTAS EN ROL ASISTENCIAL.

En el documento de autodiagnóstico de transversalización de género para el año 2021-2022, se tuvo como recomendación respecto a las personas que ocupan un cargo asistencial: *“Se sugiere continuar implementando estrategias que permitan el crecimiento profesional y personal al interior de la entidad, brindando al personal asistencial que ha tenido interés en seguirse preparando a nivel profesional, oportunidades para aportar sus conocimientos a la entidad, a través de acceso a oportunidades de encargo y/o ascensos.”* Para corroborar el cumplimiento de esta recomendación, se revisaron las publicaciones en la página web y en el correo institucional por parte de la Dirección de Talento humano, se evidencia que, en el mes de noviembre del año 2022, se adelantó estudio de encargos al interior de la entidad para funcionarios (as) de carrera administrativa que cumplen con los requisitos para ser encargados(as), tras aplicar la prueba de aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo y su orden de mérito.

El 16 de noviembre de 2022, se publicaron los resultados del estudio de encargos para ocupar vacantes temporales y definitivas en cargos profesionales especializados, profesionales, secretarios y auxiliares administrativos en diferentes grados de escala; entre este estudio de encargos se aprecia que alrededor de 64 personas con rol asistencial se postularon y cumplieron requisitos, y de estas personas postuladas el 57,8% (37) fueron mujeres y el 42,2% (27) fueron hombres.

En el mismo sentido, se señala que, de las 64 personas asistenciales, 5 mujeres tuvieron el derecho preferencial al encargo, mientras que los hombres que ganaron este mismo derecho fueron 4 personas.

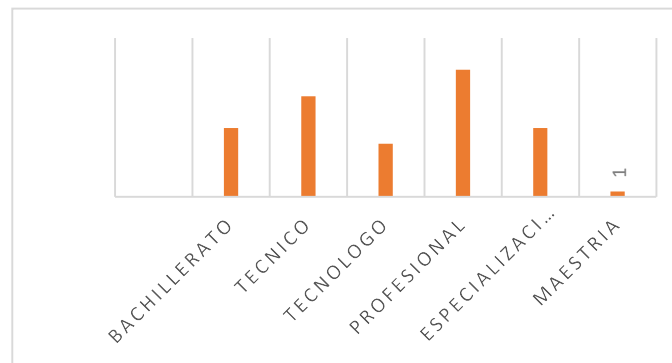
Por otra parte, ya en la vigencia 2023, el 23 de enero teniendo en cuenta las vacantes existentes en la planta de empleos de esta entidad a la fecha, se enlistaron los (as) funcionarios (as) de carrera administrativa que cumplen con los requisitos para ser encargados y el 13 de febrero de 2023 se conocen los postulados a los encargos y en esta oportunidad alrededor de 53 personas con rol asistencial desearon postularse y cumplieron requisitos.

El pasado 24 de febrero de 2023, se aplicaron las pruebas de aptitudes y habilidades. Por consiguiente, se está a la espera de los resultados de dicho estudio para así determinar cuántas funcionarias(os) tuvieron el derecho preferencial al encargo.

Con la información antes vista, se puede inferir que las personas que realizan un rol asistencial han encontrado en los encargos una posibilidad para poder ejercer sus carreras profesionales y aplicar su conocimiento académico y su experticia al servicio de la entidad, brindando al personal asistencial que ha tenido interés en seguirse preparando a nivel profesional, en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres.

Aunado a lo anterior, tomando las respuestas de la encuesta de transversalización de género vigencia 2023, se obtuvo respecto al nivel educativo que tienen los funcionarios y contratistas del **nivel asistencial**, la siguiente información estadística:

De las 284 personas encuestadas de la entidad, **80 son de nivel asistencial**, es decir el 28% del total de encuestados y su nivel educativo lo podemos evidenciar en la siguiente gráfica:



En la gráfica anterior, se puede observar que entre las personas con rol asistencial: 13 tienen nivel escolar Bachillerato, 19 técnico, 10 tecnólogo, 24 profesional, 13 especialización y 1 maestría; de lo anterior, podemos concluir que, entre dichas personas, el 30% ya cuenta con un título profesional y 17.5% tienen postgrado, es decir, 47,5%, de esta población tiene estudios profesionales.

Ahora, en relación con la pregunta, respecto de la continuidad de estudios, sólo el 19% de las personas del nivel asistencial manifestaron encontrarse continuando estudios y sólo el 81% no lo están.

¿Se encuentran estudiando?



Al analizar las condiciones de mujeres y hombres que cumplen funciones del nivel asistencial dentro de la entidad, filtradas por sexo, vinculación y escolaridad, se identificaron los datos que se registran en el siguiente cuadro:

	SEXO	Vinculación	#	Escolaridad	#
De las 284 encuestas, 80	Mujeres 51	Carrera Administrativa	44	Bachiller	5
				Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	14

son de mujeres y hombres con rol asistencial dentro de la entidad				Profesional	16			
				Especialista	8			
				Magíster	1			
				Contratistas	1	Bachiller		
						Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	1	
				Provisionales	6	Profesional		
						Especialista		
						Bachiller	3	
						Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	2	
						Profesional		
						Especialista	1	
				Hombres 28	Carrera Administrativa	19	Bachiller	3
							Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	6
							Profesional	7
							Especialista	3
					Contratistas	0	Bachiller	
Técnico (a)/ Tecnólogo (a)								
Profesional								
Especialista								
Provisionales	9	Bachiller	4					
		Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	4					
		Profesional	1					
		Especialista						
No desea responder 1	Carrera administrativa	1	Especialista	1				

A partir de lo anterior y al analizar la información de mujeres y hombres encuestados(as) que se desempeñan como asistenciales al interior de la entidad, se puede identificar que 16 mujeres y 8 hombres tienen nivel académico profesional, de los cuales 23 son de carrera administrativa y 1 provisional; y 9 mujeres, 3 hombres y 1 persona quien no relacionó sexo, tienen nivel académico especialista de los cuales 12 se encuentran en carrera administrativa y 1 en provisionalidad.

La recomendación realizada en el autodiagnóstico 2021-2022, y analizando resultados del estudio de encargos realizado en el año 2022, se pudo encontrar que 4 mujeres y 2 hombres ascendieron del nivel asistencial al profesional grado 01, situación que representa que la entidad con esta actividad ha permitido el acceso a oportunidades para las personas que, a pesar de su rol y nivel de la entidad, continúan su preparación académica. De igual manera se sigue encontrando de acuerdo con las cifras de la encuesta un importante número de personas con rol asistencial que ostentan títulos profesionales e incluso de postgrado (45%), que podrían estar accediendo a oportunidades a través de los estudios de encargo.

g) CON RELACIÓN A LA POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Se tuvo como otra recomendación en el autodiagnóstico anterior: *“Teniendo en cuenta que se identificó que mujeres y hombres con discapacidad ejercen también roles de cuidado y son la cabeza de sus familias (es decir tienen la carga económica y labores en la casa y familia, sin apoyo de otra persona), se sugiere revisar las condiciones laborales para el desempeño de esta población, teniendo en cuenta su condición de Sujetos de Especial Protección Constitucional y las realidades emanadas de esta encuesta. Igualmente se sugiere revisar en cada caso, los ajustes razonables que cada uno (a) de ellos (as) necesite, para el desempeño de sus labores, de modo tal que, su condición no genere cargas en el cumplimiento de sus funciones.”*

De acuerdo con la información brindada por la Dirección de Talento Humano⁵, en la entidad hay 21 funcionarios(as) que presentan una condición de discapacidad, como muestra la siguiente tabla:

FUNCIONARIOS(AS) CON DISCAPACIDAD					
SEXO	RANGOS DE EDAD				TOTAL
	De 18 a 30 años	De 31 a 45 años	De 46 a 59 años	Más de 60 años	
Hombre	1	2	2	3	8
Mujer	1	1	8	3	13
TOTAL	2	3	10	6	21

Ahora bien, en el literal c) de este mismo informe, se mencionó que para la vigencia 2022, la Dirección de Talento Humano expidió y socializó la Resolución 301 del 30 de agosto del 2022 “por medio de la cual se establecen los lineamientos para la modalidad de teletrabajo en la Personería de Bogotá”, en dicho acto administrativo se define el “*Teletrabajo Suplementario*”, como modalidad en la que el (la) teletrabajador(a) labora hasta tres (3) días a la semana en el lugar de residencia y el resto de tiempo en las instalaciones de la Entidad, de conformidad con las funciones desarrolladas por el (la) teletrabajador(a) y lo acordado con su jefe(a) inmediato.

A su vez en el párrafo del artículo 4 de dicha resolución, se precisa que los servidores que tengan condición de discapacidad o movilidad reducida, con hijos(as) de 14 años a cargo y que los mismos convivan con el funcionario(a), son priorizables frente a los(as) demás, es decir, se tiene en cuenta el rol de cuidado que dichas personas ejercen para la autorización del teletrabajo.

El 16 de septiembre de 2022, se convocó vía e-mail institucional a los(as) funcionarios(as) interesados(as) en hacer parte del Programa de Teletrabajo para la vigencia 2022-2023, teniendo como fecha para postulación del 16 de septiembre al 30 de septiembre de 2022. Del total de beneficiados de esta modalidad son teletrabajadores, 96 servidores(as) en situación de discapacidad, cabezas de familia y/o con rol cuidador(a).

Por otra parte, a finales del año 2022, la Entidad -con el Apoyo de la ARL POSITIVA- realizó un Informe de accesibilidad y de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en las sedes de trabajo de la Personería de Bogotá D.C.

Así las cosas, se puede evidenciar que se está dando cumplimiento a esta recomendación del Autodiagnóstico 2021-2022.

De otra parte, la encuesta de transversalización de género vigencia 2023, arrojó la siguiente información estadística respecto a las personas que tienen condición de discapacidad:

De 284 colaboradores (as) que participaron en la encuesta, 15 tienen algún tipo de discapacidad, de las cuales 6 ejercen rol asistencial y presentan los siguientes tipos de discapacidad:

	Sexo	Tipo de discapacidad		Nivel académico	Vinculación	Tenencia de Hijos	Ejercen cuidado	Cabeza de familia
Personas con discapacidad	4 mujeres	Física	0				2	2
		Auditiva	2	2 técnicas	1 Carrera Adm. 1 provisional	2		
		Visual	0					
		Múltiple	2	1 Bachillerato 1 técnica	1 Carrera Adm. 1 provisional	2		
	2 hombres	Física	0				1	1
		Auditiva	1	2 bachiller	1 carrera adm.	1		
		Visual	1		1 provisional	1		
			0					

Las situaciones presentadas, nos muestran que el 50% de las personas con discapacidad ejercen roles de cuidado, el 50% se reconocen como cabeza de familia, es decir que tienen la carga económica y labores en la casa y familia sin apoyo de otra persona, y 33,3% ejercen los dos roles a la vez-

h) RESPECTO DE LO(A)S SERVIDORE(A)S CABEZA DE FAMILIA

La Dirección de Talento Humano de la entidad brinda la siguiente información discriminada por sexo y edad del total de servidores(as) de la entidad que ostentan la condición de cabeza de familia⁶:

FUNCIONARIOS(AS) CABEZA DE FAMILIA					
SEXO	RANGOS DE EDAD				TOTAL
	De 18 a 30 años	De 31 a 45 años	De 46 a 59 años	Más de 60 años	
Hombre	3	59	141	62	265
Mujer	2	71	120	34	227
TOTAL	5	130	261	96	492

Indica además que se ha realizado fortalecimiento del teletrabajo con miras a incrementar a mínimo el 20% de los (as) funcionarios (as) de la planta global que trabajan en la entidad, para lo cual se efectuó capacitación a los jefes (as) y funcionarios (as). Así mismo, se realizó convocatoria de teletrabajo entre el 16 y 30 de septiembre de 2022 y para el 31 de enero de 2023, se realizaron las entrevistas de evaluación de competencias y aptitudes psicosociales a (121) servidores(as) postulados(as) que cumplieron con los requisitos.

El equipo Líder de Teletrabajo en sesión ordinaria del mes de febrero revisó el cumplimiento a cabalidad de los requisitos establecidos en la Resolución 301 del 30 de agosto de 2022 y autorizó para los precitados (121) servidores(as), la modalidad de Teletrabajo para el desempeño de las funciones de sus empleos respectivos.

Actualmente, los servidores se encuentran en la suscripción y firma del acta de compromiso y voluntariedad con sus jefes inmediatos, en la cual se fijan el número de días, los días y la fecha de inicio del teletrabajo.

Ahora bien, frente a los 284 colaboradores(as) encuestados (as), 116 se reconocen como cabeza de familia, siendo 68 mujeres y 48 hombres. De ellos, el 37% son mujeres con rol asistencial. Una vez enunciados los datos estadísticos que permiten conocer el número de personas cabeza de hogar de la entidad y el fortalecimiento

del teletrabajo para dichas personas, se tiene que respecto a las personas cabeza de familia, el autodiagnóstico 2021-2022, recomendó trabajar en programas de bienestar orientados a opciones de ahorro y adquisición de vivienda, con especial énfasis en madres cabeza de familia, con jefatura de hogar, ubicadas en el nivel asistencial, sin dejar de lado las necesidades de las personas de servicios tercerizados y contratistas.

En lo referente al cumplimiento de esta recomendación, según información de la Dirección de Talento Humano⁷, durante la vigencia 2022, se realizaron dos ferias de vivienda con ofertas de crédito y subsidio para viviendas nuevas y usadas, así como también para mejoramiento de vivienda. La primera feria se realizó durante la semana del 7 al 11 de marzo con la participación de Entidades como BBVA, Bancode Bogotá, Fondo Nacional del Ahorro, Davivienda, Protección, Cafam y Positiva. La segunda Feria se realizó el día 25 de agosto con el apoyo de la Caja de Compensación Colsubsidio, Fondo Nacional del Ahorro, Davivienda y Constructora Amarillo.

Con base en lo anterior, sí existieron actividades tendientes a programas de bienestar orientados a opciones de ahorro y adquisición de vivienda para todos los servidores de la entidad en general

I) REVISIÓN, APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS

Respecto a la recomendación de dar curso a la revisión y posterior aprobación y divulgación del protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género de la Personería de Bogotá, definiendo rutas claras para el abordaje de los casos de violencias, al interior de la entidad, se dio cumplimiento a este compromiso.

El protocolo fue revisado y aprobado en la vigencia 2022 y se divulgó a través de la lista de distribución masiva de usuarios de la Personería de Bogotá el 1 de septiembre de 2022. En el correo de divulgación se precisó que estaría disponible desde esa fecha en la plataforma ISOLUCION. Se reforzó esta difusión a través de correos posteriores en los que se compartió una pieza comunicativa diseñada para visibilizarlo.

Sin embargo, aún es un desafío lograr un mayor nivel de apropiación del instrumento por todo el personal de la entidad, haciendo una divulgación recurrente de este, a través de distintas estrategias institucionales. Esto se identifica en el análisis de una serie de preguntas incluidas dentro de la encuesta de Autodiagnóstico de transversalización de género 2023 que exploran el conocimiento sobre el protocolo. Esto también se identifica con el análisis de las preguntas que indagan por el hecho de haber experimentado situaciones de acoso laboral debido al género, y/o de acoso sexual laboral, y si estas situaciones se

reportaron ante alguna instancia institucional de la Personería de Bogotá.

Frente a la pregunta “¿Conoce el protocolo para la prevención y atención a casos de violencias basadas en género de la Personería de Bogotá?”, 140 de las 284 personas que respondieron la encuesta reporta conocerlo, lo que corresponde al 49% de la población consultada. Entre quienes conocen el protocolo, el 60% son mujeres (84), el 39% hombres (55) y 1% de una (1) persona que no reportó información sobre la variable sexo.

Por otra parte, en la pregunta “En el último año ¿Ha sido víctima de acoso laboral en razón a su género?”, 5 personas manifestaron haber sido víctimas de esta conducta, 4 mujeres y 1 persona que no aportó información sobre la variable sexo. Todas las personas que indicaron haber sido víctimas de acoso laboral motivado por su género son de carrera administrativa, del nivel profesional.

Solo una de estas personas manifestó haber puesto en conocimiento de la entidad estos hechos, señalando que lo expuso ante su jefe(a) inmediato(a), una organización sindical y el Comité de Convivencia Laboral como instancia definida para tal fin por el Protocolo.

Por otra parte, frente a la pregunta relacionada con la ocurrencia de hechos de acoso sexual dentro de la entidad a las personas encuestadas en el último año, 5 personas reportaron haberlo sido, de ellas 3 mujeres de identidad de género femenina y 2 hombres de identidad de género masculina. Todas estas personas son de carrera administrativa, 4 del nivel profesional y 1 del nivel asistencial. De estas personas, todas señalaron no haber puesto los hechos en conocimiento de alguna instancia institucional.

De igual forma a la pregunta sobre si ¿Considera que su jefe (a) o supervisor (a) tiene trato equitativo entre hombres y mujeres en la dependencia?, 17 servidores(as) encuestados(as) contestaron negativamente, de ellos, 9 tienen jefe hombre y 8 tienen jefe mujer. Así mismo, a la pregunta ¿Considera que su jefe (a) o supervisor (a) tiene trato respetuoso en su dependencia?, 5 servidores (as) y funcionarios (as) reportaron que su jefe(a) no tienen un trato respetuoso (3 personas tienen jefe hombre y 2 tienen jefe mujer). Por ende, se considera importante continuar con las estrategias de sensibilización en transversalización de género a nivel directivo.

CONCLUSIONES

A partir de lo expuesto anteriormente, y con base en las recomendaciones del autodiagnóstico del año 2021-2022, se puede concluir:

a) Teniendo en cuenta los datos reportados por las oficinas de Talento Humano, contratación y recursos físicos, con relación a los servidores(a)s vinculado(a)s para el año 2022, se encuentra que frente a la igualdad en el ingreso a cargos directivos y asesores dos tipos de fenómenos:

I. Respecto del año 2021, en el nivel directivo el nombramiento de mujeres tuvo una caída de 3% y en el nivel asesor tuvo un ascenso de 10%.

II. A pesar de lo anterior, se continúa con el patrón de una mayor ocupación por parte de hombres (nivel directivo 66% hombres vs. 34% mujeres y nivel asesor 52% hombres vs. 48% mujeres).

De otra parte, en el análisis de los datos de servidores y personal que presta sus servicios en la entidad, se encontró, con relación a la ocupación de cargos del nivel operativo, una diferenciación que permite visualizar que aquellos empleos relacionados con labores de aseo en su mayoría son asumidos por mujeres (96%) y los de seguridad por hombres (82%).

b) Respecto de las capacitaciones, formaciones y/o sensibilizaciones en asuntos de género, es imperioso continuar con las jornadas, toda vez que el 80% de la población encuestada considera importante continuar con los procesos de capacitación y sensibilización en los temas y además, aún hay un importante número de servidores (as) que desconocen estos temas (28% la PPM y EG, 38% la existencia de la Comisión de Género, 51% el protocolo para la prevención y atención a casos de violencia basadas en género de la Personería de Bogotá, 36% el concepto de transversalización y 18% el lenguaje inclusivo).

c) Con relación a las actividades para el desarrollo de asuntos en género, se concluye que es importante implementar otras metodologías que permitan generar un mayor impacto en las y los colaboradores y que les facilite una mayor apropiación de los temas, diferentes de las estrategias que han sido utilizadas con anterioridad.

d) Con referencia al rol de cuidado, se concluye por un lado que la entidad ha implementado acciones dirigidas a personas con dicho rol, como es el caso de temas de teletrabajo y horario flexible, con criterios diferenciales y de priorización para esta población. Así mismo, se ha buscado a través de algunas campañas, la reflexión respecto de los roles e imaginarios de cuidado. La encuesta aplicada para este autodiagnóstico nos permite continuar encontrando que un 43% de la población encuestada refiere tener rol de cuidado y que de esta población la mayoría son mujeres. Asimismo, un 30% de servidores (as) encuestados(as) manifiestan que al terminar sus funciones u obligaciones en la entidad se dedican al cuidado exclusivo de personas a cargo.

e) Otra de las conclusiones emanadas de la encuesta aplicada para el autodiagnóstico 2022- 2023, es que el porcentaje de funcionarios(as) y contratistas encuestados(as), que se encuentran actualmente adelantando estudios es muy bajo y la mayoría son mujeres con estado civil soltera. Un 1.5% de las mujeres encuestadas (4), que se encuentran estudiando en la actualidad, son madres cabeza de familia, solteras y tienen rol de cuidado. De otra parte, se encuentra que 21 mujeres del total de la encuesta, es decir el (7%), que son madres solteras cabeza de familia y tienen rol de cuidado, no se encuentran estudiando.

f) En relación con los (as) funcionarios (as) en rol asistencial, y la recomendación realizada en el autodiagnóstico 2021- 2022, la entidad promueve el acceso de oportunidades para los encargos sin discriminación alguna, reconociendo de esta manera el crecimiento académico de los funcionarios(as).

g) Con relación a la población con discapacidad, se encontró que la entidad está aplicando criterios de discriminación positiva para los sujetos de especial protección constitucional, como es el caso de la modalidad de teletrabajo.

h) Finalmente, respecto a la elaboración, revisión, aprobación y publicación del protocolo para la prevención y atención a las violencias basadas en género al interior de la entidad, el desafío es lograr la apropiación del instrumento por todo el personal de la entidad.

RECOMENDACIONES

- a. Frente a la igualdad en el ingreso a cargos directivos, asesores, y de provisionalidad, se recomienda continuar con los esfuerzos para fortalecer el liderazgo de las mujeres en la entidad y así contribuir con la discriminación positiva y enfoque de género.
- b. Priorizar el plan de sensibilización para todos los servidores(as) de la entidad y contratistas, programado para la vigencia 2023, focalizando la sensibilización sobre el Protocolo para la prevención y atención a casos de violencias basadas en género, y profundizando en los principales temas sugeridos por los encuestados: acoso laboral, discriminación, violencia y acoso sexual. Adicionalmente, continuar con las sensibilizaciones de buen trato y enfoque de género a nivel directivo.
- c. Respecto a las actividades para el desarrollo de asuntos de género, se recomienda la realización de actividades culturales (cine foros, concursos, ferias, encuentros pedagógicos, etc.) a nivel general de la entidad.
- d. Es importante indagar con las personas que tienen roles de cuidado, qué estrategias adicionales se pueden implementar a su favor, así como la revisión de la efectividad de las actuales, además, desarrollar programas dirigidos al crecimiento personal, profesional y autocuidado de cuidadores y/o actividades de bienestar donde se puedan involucrar a sus familias.
- e. Respecto de la continuidad de estudios, con base en las conclusiones surgidas de este punto y teniendo en cuenta el derecho a la “Educación en equidad”, como derecho priorizado en la PPMYEG, se sugiere indagar por las motivaciones de las mujeres de la entidad frente a este derecho y las posibles barreras para la continuidad de estudios.
- f. Se sugiere continuar implementando el estudio de encargos que permita el crecimiento profesional al interior de la entidad entre otras estrategias que permitan el desarrollo integral con enfoque de género.
- g. Con relación a las condiciones laborales de las personas con discapacidad se sugiere un seguimiento a las condiciones laborales de los servidores con discapacidad para verificar si se están facilitando los ajustes razonables e identificar las oportunidades de mejora en este sentido con perspectiva de género y enfoque diferencial.
- h. Respecto a las personas que ostentan la condición de cabeza de familia y que ejercen rol asistencial en la entidad y los programas orientados a opciones de ahorro y adquisición de vivienda, se recomienda continuar con las ferias y campañas para que conozcan las opciones para mejorar sus condiciones de vida.

i. Respecto a la divulgación del protocolo para la prevención y atención a las violencias basadas en género al interior de la entidad, se sugiere hacer una divulgación permanente, a través de distintas estrategias que permitan la apropiación del mismo en todos y todas lo(a)s servidores(as) de la entidad, así como de la ruta correspondiente, sumado a la indagación frente a las posibles barreras que se puedan encontrar para la pertinente denuncia, queja o puesta en conocimiento de hechos de violencia, abuso o acoso.

Elaboró: Ruth Aleyda Barbosa Barbosa, Yenny Rodríguez Toloza, Dayana Paola Castellanos

P.D. para la Familia y Sujetos de especial Protección Constitucional

Katherine Méndez Morales

P.D. para la Defensa de los Derechos Humanos

Revisó: Zaira Lilliana Arias Albarracín, Personera D. la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional

Michael Eduardo Guerrero - Personero D. para la Defensa de los Derechos Humanos.

Aprobó: Comisión de Género