

AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL ANUAL 2021-2022

**TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA
PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.**



Presentado por:

CARLOS ENRIQUE SILGADO BETANCOURT

Secretario General Personería de Bogotá

SANDRA JOHANNA SOCARRAS QUINTERO

Personera delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección
Constitucional

Presentado a:

JULIÁN ENRIQUE PINILLA MALAGÓN

Personero de Bogotá D.C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
I. Transversalización de Género al interior de la entidad.	5
1. Acta de compromiso con la equidad de género	5
2. Actividades desarrolladas en el año 2021	6
3. Autodiagnóstico institucional anual 2021 - 2022	14
3.1. Elaboración y metodología de aplicación del autodiagnóstico.	14
3.2. Funcionarios y funcionarias de la Entidad.	16
3.3. Personal Vinculado por contrato de prestación de servicios.	19
3.4. Personal que realiza funciones a través de servicios tercerizados.	
3.5. Análisis de resultados de encuesta aplicada.	21
I. Conclusiones	46
II. Recomendaciones.	52

INTRODUCCIÓN

Los avances legislativos en el tema de Igualdad y Equidad de Género, generados a partir de lo estipulado en el artículo 13 de la Constitución Nacional en el cual se dispone la libertad de todas las personas y la igualdad ante la ley, así como el acceso a todos los derechos y oportunidades sin discriminación de ningún tipo, y a su vez el artículo 43 que dispuso la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y que la mujer no será sometida a ningún tipo de discriminación, han generado diversos esfuerzos por hacer de este, un tema visible a través de acciones reales y efectivas para su cumplimiento.

3

Uno de estos esfuerzos se presenta en la Resolución 210 de 2010 emitida por la Procuraduría General de la Nación, la cual adoptó la política de igualdad y no discriminación del ministerio público, tanto en la Defensoría del Pueblo como en las Personerías Municipales, de modo que esta, se ejecute en el cumplimiento de sus funciones y, a través de ella, se promueva la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Así mismo, la Presidencia de la República desarrollo la Guía para incorporar la transversalización de género en el sector público (Alcaldías, Gobernaciones y Entidades) en noviembre de 2014, brindando los parámetros requeridos 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 de la Personería de Bogotá, D.C., de conformidad con la Resolución 210 de 2010”, la cual en su artículo 5 establece 8 estrategias, para dar cumplimiento a la Política:

- a. La vigilancia superior a la garantía de derechos desde la perspectiva de género.
- b. Comunicación con lenguaje incluyente y eliminación de comunicación e imágenes que refuerzan estereotipos de inequidad de género.
- c. Indicadores y estadísticas de género.
- d. Función Preventiva, identificando situaciones de discriminación y violencia de género y acciones para transformarla.
- e. Función disciplinaria, que asegurará que los procedimientos tengan en cuenta la garantía de no discriminación en razón al género, adoptar protocolos de garantía de los derechos de las mujeres víctimas de las diferentes violencias de género.

- f. Adelantará jornadas de capacitación, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres en el Distrito Capital.
- g. Adoptará protocolos para la prevención, protección y atención a mujeres víctimas de las diferentes violencias de género.
- h. Promoverá la producción de conocimiento mediante estudios sobre temas de equidad de género.

Así mismo, en el artículo 7º de la Resolución en mención, se establece la realización del autodiagnóstico institucional anual, sobre las problemáticas que se presenten para la implementación de la Política Institucional de Género, en concordancia con el cual se presenta el sexto autodiagnóstico de la Personería de Bogotá 2021- 2022, cuyos objetivos son:

- a) Analizar los resultados de la planta renovada de funcionarios, funcionarias y contratistas, en relación a cantidad de personas que laboran en cada una de las modalidades de vinculación y sus condiciones en relación a los aspectos indagados en la encuesta.
- b) Identificar la presencia de hechos de violencia dados al interior de la entidad y
- c) Establecer aspectos a fortalecer en materia de igualdad y equidad de género.

I. Transversalización de género al interior de la entidad:

Los avances en materia de transversalización de género al interior de la entidad responden al contenido de las estrategias establecidas en la Resolución 298 de 2016, de la cual, como acción concreta para su desarrollo, se derivó el Acta de Compromiso con la Equidad de Género. El presente informe, se estructura dando cuenta del cumplimiento de las estrategias establecidas en el acta en mención.

1. Acta de compromiso con la Equidad de Género:

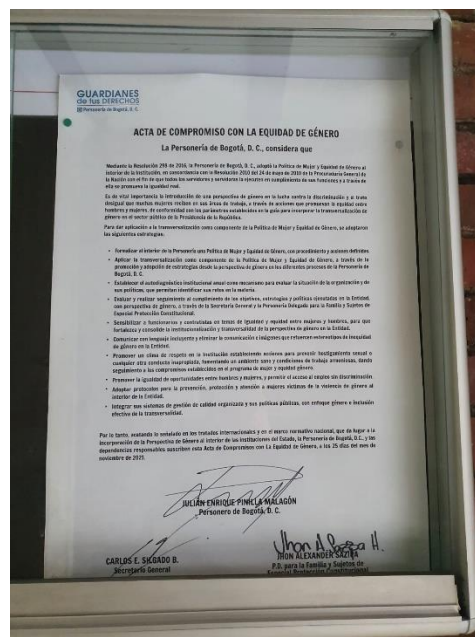
En concordancia con la Resolución 210 de 2010 de la Procuraduría General de la Nación y la Resolución Interna 298 de 2016, la Personería de Bogotá el 8 de marzo de 2017, firmó el Acta de Compromiso con la Equidad de Género, reconociendo la importancia de *“la introducción de una perspectiva de género 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”*.

En la mencionada acta, para dar aplicación a la transversalización como componente de la Política de Mujer y Equidad de Género, se adoptaron las siguientes estrategias:

1. Formalizar al interior de la Personería una Política de Mujer y Equidad de Género, con procedimiento y acciones definidas.
2. Aplicar la transversalización como componente de la Política de Mujer y Equidad de Género, a través de la promoción y adopción de estrategias desde la perspectiva de género en los diferentes procesos de la Personería de Bogotá, D.C.
3. 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.
4. Evaluar y realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas en la Entidad, con perspectiva de género, a través de la Secretaría General y la Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional.
5. Sensibilizar a funcionarios y contratistas en temas de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, para fortalecer y consolidar la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Entidad.

6. Comunicar con lenguaje incluyente y eliminar la comunicación e imágenes que refuercen estereotipos de inequidad de género en la Entidad.
7. Promover un clima de respeto en la Institución estableciendo acciones para prevenir el hostigamiento sexual o cualquier otra conducta inapropiada, fomentar un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas y dar seguimiento a los compromisos establecidos en el programa de mujer y equidad género.
8. Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y permitir el acceso al empleo sin discriminación al interior de la Entidad.
9. Adoptar protocolos para la prevención, protección y atención a mujeres víctimas de la violencia de género al interior de la Entidad.
10. Integrar sus sistemas de gestión de calidad organizativa y sus políticas públicas, con enfoque género e inclusión efectiva de la transversalidad.

Esta acta fue ratificada por la actual administración en cabeza del 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 y posteriormente, publicada en las instalaciones de la sede central de la Personería de Bogotá.



2. Actividades desarrolladas en el año 2021.

Tomando como referencia las 10 estrategias para dar aplicación a la transversalización como componente de la Política de Mujer y Equidad de Género, al interior de la entidad, se reportan las siguientes actividades:

7

2.1. *Formalizar al interior de la Personería una Política de Mujer y Equidad de Género, con procedimiento y acciones definidas:*

Como ya se ha apuntado en autodiagnósticos anteriores, a través de la Resolución 761 del 9 de noviembre de 2017, se creó la Comisión de Género con el objetivo de evaluar y hacer seguimiento a la implementación de la Política de Equidad e Igualdad de Género de la Personería de Bogotá.

Durante el año 2021, las actividades desarrolladas por la Comisión fueron enfocadas a la revisión de lo ejecutado y propuesto en el periodo 2017 – 2020 por la administración anterior, y teniendo en cuenta los resultados arrojados por el autodiagnóstico institucional y las estrategias de la Resolución 298 de 2016, se propuso un plan de acción a implementar durante el año 2022.

Las actividades desarrolladas por esta Comisión fueron coordinadas y adelantadas durante las sesiones que se relacionan a continuación:

- El 21 de septiembre se llevó a cabo sesión ordinaria
- El 19 de octubre de 2021 sesión extraordinaria de la Comisión de Género
- El 23 de diciembre se desarrolló, la segunda sesión del año.
- El 1 de febrero de 2022, sesión extraordinaria para revisión de la encuesta para el autodiagnóstico 2021- 2022.
- El 10 de febrero de 2022, sesión extraordinaria para revisión del Plan de Acción.

De igual forma, se dio cumplimiento al numeral 5.2. del capítulo 5, del acuerdo laboral colectivo 2020, a partir del cual la Comisión de Género de la entidad realizó un proceso de selección, con el fin de escoger a una funcionaria de carrera administrativa quien viene participando en las sesiones de la Comisión con voz, pero sin voto. La funcionaria seleccionada fue la Dra. Mónica Teresa Mejía Arenas Profesional Especializado, quien ejerce sus funciones en la Personería Delegada para Asuntos Penales I.

- 2.2.** *Aplicar la transversalización como componente de la Política de Mujer y Equidad de Género, a través de la promoción y adopción de estrategias desde la perspectiva de género en los diferentes procesos de la Personería de Bogotá, D.C.*

Conforme al reporte de la Subdirección de Desarrollo de Talento Humano¹, se adelantaron las siguientes actividades:



- Durante la semana de la "Conmemoración del Día Internacional de la Mujer" celebrada del 8 al 12 de marzo de 2021, se programaron diferentes actividades dirigidas a mujeres, con el fin de mejorar su calidad de vida en el ámbito laboral y así satisfacer sus necesidades personales y profesionales. En el marco de la emergencia sanitaria por COVID -19, estos eventos se ofertaron y desarrollaron en modalidad virtual. Las anteriores se dividieron en tres categorías:

Estrategias de formación académica, se programaron las siguientes conferencias y charlas:

*Conferencia: "Feminicidio: un nuevo concepto político y jurídico, una práctica ancestral" a cargo de la Dra. Isabel Agaton Santander.

*Conferencia: "Nuevas masculinidades por el Dr. Héctor Oswaldo Pabón Torres.

*Charla: "Situación de la mujer durante la pandemia", expositora Dra. Gloria Inés Arbeláez Matallana.

*Charla: "Actualización de la política pública de mujeres y equidad de género", desarrollada con el apoyo Vivian Castro Romero de la Secretaría Distrital de la Mujer

Actividades de bienestar (mente – cuerpo), se realizaron los siguientes eventos:

*"Taller de Risoterapia", el 8 de marzo del 2021,

*"Yoga de la risa" y "Danza. Ritmos musicales", el 10 de marzo del 2021.

*Adicionalmente, a las actividades de bienestar anteriormente mencionadas se realizó un evento de premiación a un grupo de mujeres de la Personería las cuales se destacaban por su buen desempeño en cada una de sus actividades diarias llamado: "Mujeres Extraordinarias de la Personería", con premiación.

Actividades de recreación.

*El cierre de la programación de la conmemoración en homenaje a las mujeres de la Entidad estuvo a cargo de Luz Amparo Álvarez con su "Stand-Up Comedy" el día 12 de marzo del 2021.

¹ Respuesta Subdirección de Desarrollo de Talento Humano, febrero 2022.



LUNES 8	MARTES 9	MIÉRCOLES 10	JUEVES 11	VIERNES 12
9:30 - 11:30 a. m.	9:30 - 10:30 a. m.	9:30 - 11:30 a. m.	9:30 - 10:30 a. m.	2:30 - 4:30 p. m.
Apertura del evento Video Institucional	Charla "Nuevas Masculinidades" Dr. Hector Ospina Prábo T. Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional	Video Institucional	Socialización "Actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género". Dra. Vivian Castro Romero Líder Técnica de la Política Pública de Mujeres - Secretaría Distrital de la Mujer	Video Institucional
Intervención Dr. Julián Pinilla Matagón Personero Distrital		Intervención Dra. Loreth Figueroa Blanco Personera Auxiliar		Intervención Dra. Clemencia Rojas Arias Directora Talento Humano
Reconocimiento especial "Mujeres Extraordinarias de la Personería"		Taller Yoga de la Risa (Bienestar cuerpo y alma)		Intervención Organizaciones Sindicales Dra. Iles Melo González SINDEPERBO Dra. Patricia Lozano R. ASOPERSONERAS Dra. Adriana Lucero Jiménez SIPERBOGOTÁ
Conferencia "Feminicidio: Un nuevo concepto político y jurídico, una práctica ancestral" Dra. Isabel Agatón Santander		Charla "Situación de la Mujer durante la Pandemia" Dra. Gloria Inés Arbeláez M. Personería Delegada para los Sectores de Mujer e Integración Social.		
Taller Risoterapia		Imperio de la Danza (Instructor en diferentes rítmos musicales)		Stand up comedy "Luz Amparo Álvarez Virtual"

Conmemoramos la lucha por la igualdad de derechos

- 2.3.** *Sensibilizar a funcionarios y contratistas en temas de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, para fortalecer y consolidar la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Entidad.*

En relación a este punto, durante la vigencia del año 2021 se desarrollaron las siguientes actividades:

- a. Se socializó con todos los funcionarios, funcionarias y contratistas, mediante correo electrónico y portal intranet, el autodiagnóstico institucional de transversalización de género al interior de la entidad 2020- 2021.



- b. Para el 25 de mayo se conmemora a través de videos y piezas publicitarias el día Nacional de las mujeres víctimas de violencia sexual, en el marco del conflicto armado.



- c. El 30 de julio de 2021 se desarrolló oferta de servicios en Park Way, en la que la Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional, realizó dos actividades de impacto, una de ellas denominada Alfabetizando sobre los derechos de las mujeres, sororidad y nuevas masculinidades y la otra, generando expresión de emociones en niños, niñas y adolescentes, por medio del arte coloreado y el juego.



- d. El 05 de agosto de 2021 en articulación con la P.D. de Asuntos Penales 1 y la P.D. para la Defensa y Protección de los Derechos Humanos, se realizó

actividad de sensibilización denominada "*¿qué relación hay entre violencia de género, redes sociales y ciberacoso?*", la cual tuvo la siguiente participación:



Según los datos recolectados a través del analytics del canal de la Personería de Bogotá, el día 9 de agosto en la transmisión del evento ***¿qué relación hay entre violencia de género, redes sociales y ciberacoso?*** se obtuvo un máximo de espectadores de **125 personas**.

Se obtuvo un total de **3.574 impresiones** y **152 mensajes en el chat en vivo**.

(Entiéndase por impresiones corresponde a la cantidad de veces que las miniaturas de tus videos se mostraron a los espectadores).

En cuanto al público un **38.6% fueron hombres** y un **61.4% mujeres** comprendidos estos entre las edades de **18 a 34 años**.

A la fecha de realización de este informe el video a tenido **592 vistas**.



En la red social Twitter se publicaron **3 tweets** referentes al evento transmitido en vivo, de los cuales referencia el expositor y el tema tratado en cada una de sus intervenciones.

En los siguientes links podrá visualizar los hilos de las publicaciones realizadas.

<https://twitter.com/personeriabta/status/2473389410561826835>



- e. El jueves 25 de noviembre, se llevó a cabo el foro “Encuentro de saberes en el marco del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer”, el cual se desarrolló en el auditorio Alfonso Reyes Echandía de manera presencial y virtual, teniendo una importante acogida a través del canal institucional de YouTube, donde las personas conectadas registraron comentarios satisfactorios del evento. Las personas intervinientes fueron:

Carolina Vergel: Abogada de la Universidad Externado de Colombia, asesora en temas de género de la rectoría y docente e investigadora de la misma casa de estudios.

Stella Conto Díaz: Abogada, consultora y docente en derecho público y privado. Ex Juez civil municipal y del circuito, ex Magistrada auxiliar de la Corte Constitucional y de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, ex Magistrada de la Sección Tercera del Consejo de Estado. Con estudios de maestría en responsabilidad civil, contractual, extracontractual y del Estrado.

Marcela Roa Avella: Docente investigadora de la UNMGA bogada de la Universidad del Rosario, Investigadora en violencia de género, nuevas masculinidades, inteligencia artificial, entre otros Prevención de la violencia de género y feminicidio a través de la inteligencia artificial.



- f. De acuerdo con el reporte de la Subdirección de Desarrollo de Talento Humano, a partir del segundo semestre del 2021, mediante el Convenio de Cooperación 291- 2021 firmado con la Organización de Estados Iberoamericanos - OEI - se llevó a cabo el DIPLOMADO EN DERECHOS HUMANOS, GÉNERO Y VÍCTIMAS, en la modalidad de estudio virtual asincrónico, con una duración de 90 horas, se inscribieron 225 funcionarios de los cuales 140 han sido mujeres., el cual consta de 5 módulos:
- ✓ Derechos Humanos (DDHH) y Equidad de Género
 - ✓ Derecho Internacional Humanitario (DIH)
 - ✓ Atención a Víctimas.
 - ✓ Derechos Humanos (DDHH) con Enfoque Diferencial
 - ✓ Comunidad LGBTIQ (Poblaciones Vulnerables).
- g. Por otra parte, se participó en el curso DERECHO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA liderado por la Secretaría de la Mujer, en asocio con el DASCD, durante el mes de julio de 2021 en la modalidad de estudio virtual asincrónico con una duración de 40 horas, con la participación de un total de 41 funcionarias.

2.4. *Comunicar con lenguaje incluyente y eliminar la comunicación e imágenes que refuercen estereotipos de inequidad de género en la Entidad.*

Durante el año 2021, se realizaron actividades en materia de género, donde uno de los objetivos principales fue lograr que, a través de las imágenes y textos publicitarios, las mujeres se visibilicen creando usos no sexistas a través del lenguaje, que coadyuven a incrementar la igualdad. Estas fueron:

- Para el 25 de mayo se conmemoró a través de videos y piezas publicitarias el día Nacional de las Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en el Marco del Conflicto Armado.



- Respecto al año 2022, ya se cuenta con la propuesta a desarrollar, la cual incluye actividades de sensibilización, capacitación y concientización del manejo del lenguaje inclusivo.

2.5. *Promover un clima de respeto en la Institución estableciendo acciones para prevenir el hostigamiento sexual o cualquier otra conducta inapropiada, fomentar un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas y dar seguimiento a los compromisos establecidos en el programa de mujer y equidad género.*

Con relación a esta estrategia, la Dirección de Talento Humano, área donde se reciben los casos de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral y se hace seguimiento a la presunta vulneración de derechos teniendo en cuenta el enfoque de género, informó que durante el año 2021 no se presentaron casos de acoso sexual.

Respecto a los casos de acoso laboral, los cuales son recibidos y tramitados por el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con sus funciones establecidas mediante las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, donde se señala el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para los casos allegados, el mencionado Comité² informó que durante el año 2021 recibieron 8 quejas de este tipo de acoso, cuyo trámite en cada caso fue el siguiente:

- Uno (1) se archivó, al no acudir la quejosa a las citaciones que surtieron para presentar su versión respecto de los hechos.
- Cuatro (4) se realizó conciliación.
- Dos (2) se remitieron a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Personería de Bogotá, al no existir ánimo conciliatorio por una de las partes.
- Uno (1) quedó pendiente para enero del 2022 de tomar la decisión correspondiente, fecha en la cual se decidió enviar las diligencias a la Oficina de C.I.D., dado que la quejosa manifestó no tener ánimo conciliatorio.

14

2.6. *Adoptará protocolos para la prevención protección y atención a mujeres víctimas de las diferentes violencias de género.*

Actualmente el documento propuesto que contiene el Protocolo para la prevención, protección y atención a mujeres víctimas de las diferentes violencias de género, se encuentra en proceso de aprobación por parte de los integrantes de la Comisión de Género.

3. Autodiagnóstico institucional anual 2021 – 2022.

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 anual 2021 – 2022:

3.1. *Elaboración y metodología de aplicación del autodiagnóstico.*

Los autodiagnósticos institucionales de transversalización de género han contado con la estructura creada para el primero de ellos, la cual se realizó con el apoyo técnico de la Alta Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer, en el que se estableció la necesidad de evaluar los propósitos objeto de análisis, y presentar hallazgos y recomendaciones que permitieran el avance dentro de la entidad en términos de género.

² Respuesta dada al correo de la Comisión de Género el 14 de febrero de 2022

En razón a ello, para el periodo 2021-2022, se mantuvo la misma estructura de los autodiagnósticos anteriores, pero de acuerdo con las observaciones realizadas por las y los integrantes de la Comisión de Género, se incluyeron otras preguntas que habían sido descartadas en autodiagnósticos anteriores, quedando un total de 43 preguntas, las cuales fueron contenidas en la encuesta enviada a los correos electrónicos institucionales de todas las personas vinculadas a la entidad.

Vale la pena resaltar que, para este autodiagnóstico, se tuvo la participación del personal de aseo y vigilancia.

A continuación, se relacionan las preguntas contenidas en la encuesta realizada y que dieron los insumos para la realización del autodiagnóstico institucional 2021-2022:

1. Cédula.
2. Edad
3. Sexo
4. Orientación Sexual
5. Identidad de género
6. Estado civil
7. Número de hijos
8. Rol de cuidado
9. Sobre quién ejerce rol de cuidado
10. Cabeza de familia
11. Discapacidad
12. Grupo étnico
13. Estrato
14. Tipo de vivienda
15. Dependencia de la Personería de Bogotá donde desarrolla sus funciones
16. Tipo de vinculación
17. Antigüedad
18. Ingresos mensuales
19. Rol que desempeña en su dependencia
20. Actividades realizadas después de la jornada laboral
21. Actividades favoritas para realizar en su tiempo libre
22. Nivel de estudios
23. Actualmente estudiando
24. Su jefe (a) o supervisor (a) es hombre o mujer
25. Trato igualitario entre hombres y mujeres por parte del jefe (a) o supervisor (a)
26. Trato respetuoso entre hombres y mujeres por parte del jefe (a) o supervisor (a)
27. Discriminación por condición de género en la entidad

28. Conoce la política de Mujer y Equidad de Género de la Personería de Bogotá
29. Víctima de acoso sexual
30. Ha puesto en conocimiento hechos de acoso sexual
31. Ante quien ha puesto en conocimiento los hechos
32. Víctima de acoso laboral en razón al género
33. Ha puesto en conocimiento hechos de acoso laboral en razón al género
34. Ante quien ha puesto en conocimiento los hechos
35. Conoce alguna situación de discriminación en razón al género en su dependencia
36. Cual
37. Conoce el lenguaje inclusivo
38. Ha recibido capacitación en temas de género
39. Considera que la entidad promueve la igualdad de género
40. Cree que es necesario que la entidad continúe realizando capacitaciones en temas de género
41. Claridad en el concepto de transversalización de género al interior de la entidad
42. Qué acciones o actividades le gustaría que la Entidad realizará en asuntos de género
43. Conoce la existencia de la Comisión de Género de la Personería de Bogotá

La encuesta se realizó mediante microsoft forms, desde el correo institucional delegadafamilia@personeriabogota.gov.co, y posteriormente la Secretaría General divulgó mediante correo electrónico el link a todos los funcionarios, funcionarias y contratistas, para el diligenciamiento de la encuesta. Para la aplicación de la misma a las personas de servicios tercerizados, se solicitó el apoyo de la Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos.

La encuesta fue diligenciada por 704 funcionarios, funcionarias, contratistas y personal de aseo y vigilancia, lo cual equivale a un aumento de 94 personas, en comparación con el año inmediatamente anterior, en el cual se contó con 610 respuestas.

La encuesta fue aplicada en el mes de Febrero de 2022, mes para el cual de acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano³ y la Subdirección de Gestión Contractual⁴ (con corte a 15 de febrero de 2022), la entidad contaba con un total de 903 funcionarios y funcionarias en cargos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción y 363 contratistas. En el caso de los servicios tercerizados el total de personas vinculadas a servicios de aseo y vigilancia fue de 111 personas, para un total de 1.377 personas,

³ Respuesta Dirección de Talento Humano fecha 25 de febrero de 2022.

⁴ Respuesta Subdirección Contractual, Radicado No. 2022- IE -0022290 de fecha 23 de febrero de 2022

información con la que podemos deducir que los encuestados corresponden a un 51% del total de los colaboradores y colaboradoras de la Entidad.

Vigencia	Función	Mujer	Hombre
A febrero 15 de 2022	Personal de Planta	468	435
	Contratistas	199	164
	Servicio Tercerizado	57	54
	Total	724	+ 653
		1377	

3.2. Funcionarios y funcionarias de la entidad:

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, la planta de personal registrada con corte a diciembre de 2021 se integraba como se observa a continuación:

Corte al 31 de diciembre de 2021		MUJER	HOMBRE	Total
Funcionarios (as) de carrera administrativa	Profesional Especializado	156	150	682
	Profesional Universitario	21	26	
	Asistencial	188	141	
Funcionarios (as) de provisionalidad	Profesional Especializado	12	4	194
	Profesional Universitario	27	18	
	Asistencial	75	58	
Funcionarios Nivel Directivo		22	37	59
Funcionarios Nivel Asesor		9	15	24
Funcionarios Servicios Grales.		21	13	34
Total		531	462	993

Así las cosas, se sigue evidenciando el mismo comportamiento descrito en el autodiagnóstico 2020-2021, en relación a que el 53% de la planta de personal, para el periodo de tiempo de que trata este informe, estaba constituida por mujeres y los cargos de carrera administrativa -a los cuales se accede a través de concurso de méritos-, son ocupados en mayor proporción por esta población.

Y en cuanto a lo que se trata con los cargos directivos y asesores, siguen predominando los nombramientos de hombres, como es el caso de los directivos, en los cuales solamente un 37% son ocupados por mujeres y en el caso de los (as) asesores (as) solamente el 38% es ocupado por mujeres. Esta situación es de relevancia teniendo en cuenta que, para este autodiagnóstico, el porcentaje de participación de mujeres en cargos directivos disminuyó, respecto del resultado del análisis del año 2020, el cual había sido de 41%.

Igualmente, se encuentra que, en los cargos de auxiliares de servicios generales, predomina la ocupación por parte de mujeres, en un 62%.

Vale la pena tener en cuenta lo anterior, máxime cuando los datos reportados por la Dirección de Talento Humano nos permiten evidenciar que entre enero y 15 de febrero de 2022, el comportamiento en relación a los cargos directivos y asesores (as) continúa siendo el mismo, como se puede evidenciar en la tabla a continuación, donde se encuentra que en el nivel directivo, los cargos son ocupados por 41 hombres (64%) y 23 mujeres (36%) y el comportamiento de los asesores (as) continua siendo el mismo del año inmediatamente anterior donde sólo el 38% está siendo ocupado por mujeres:

Corte del 1 de Enero al 15 de febrero de 2022		MUJER	HOMBRE	Total
Funcionarios (as) de carrera administrativa	Profesional Especializado	153	150	675
	Profesional Universitario	21	26	
	Asistencial	187	138	
Funcionarios (as) de provisionalidad	Profesional Especializado	8	4	102
	Profesional Universitario	4	4	
	Asistencial	42	40	
Funcionarios Nivel Directivo		23	41	64
Funcionarios Nivel Asesor		9	15	24
Funcionarios Servicios Grales.		21	17	38
Total		531	462	993

Así mismo se observa una disminución en los cargos de provisionalidad en general (lo cual puede estar respondiendo a la Convocatoria Distrito Capital 4- CNSC) dentro de lo cual se evidencia que en el caso de las mujeres para el año 2021 eran 114 y para el año 2022 son 54 y en el caso de los hombres pasó de 80 en 2021, a 48 en 2022.

CARGOS EN PROVISIONALIDAD		
AÑO	MUJERES	HOMBRES
2021	114	80
Enero y Febrero de 2022	54	48

3.3. Personal vinculado por contrato de prestación de servicios:

La Subdirección de Gestión Contractual suministró la siguiente información relacionada con el personal vinculado por contrato de prestación de servicios:

Vigencia	Función	Mujer	Hombre
2021	Profesionales Especializados	62	60
	Profesionales Universitarios	169	117
	Asistenciales	36	48

Vigencia	Función	Mujer	Hombre
Enero – Febrero 2022	Profesionales Especializados	35	38
	Profesionales Universitarios	132	79
	Asistenciales	32	47

Respecto a los contratistas, se observa una distribución similar entre contratos de hombres y mujeres en funciones de profesionales especializados, mientras que, en los contratos de profesionales universitarios se muestra una mayor cantidad para mujeres.

Se observó un porcentaje de contratación para el año 2021 de 54% para mujeres y 46% para hombres, lo que en contraste con los datos de contratación del año 2020, nos muestra un aumento de 3 puntos porcentuales en contratación de mujeres y disminución de los mismos puntos, en la contratación de hombres.

3.4. Personal que realiza funciones a través de vinculación a servicios tercerizados.

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos⁵ el personal vinculado en actividades de aseo, cafetería y vigilancia, se encuentra distribuido de la siguiente manera:

PERSONAL DE ASEO		
	Mujeres	Hombres
Operarias de Aseo	45	
Jardinero		1
Trabajo en Alturas		1
Supervisores		2

PERSONAL DE VIGILANCIA		
	Mujeres	Hombres
Guardas de Seguridad	10	47
Operadoras de medios	2	
Supervisores		3

⁵ Respuesta de fecha 21 de febrero de 2022, Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos.

Las tablas anteriores, nos permite ver una clara división sexual del trabajo, viéndose como aún, en algunas poblaciones se mantiene la idea de que los oficios domésticos deben estar a cargo de las mujeres y los oficios de seguridad en cabeza de hombres principalmente.

3.5. Análisis de resultados encuesta aplicada:

Los resultados de la encuesta aplicada serán evaluados mostrando inicialmente un análisis transversal de las condiciones de la población encuestada y posteriormente una revisión de las situaciones especiales observadas en los cruces de variables, para finalizar describiendo la percepción de los (as) encuestados (as), acerca de los temas de igualdad y equidad de género al interior de la entidad.

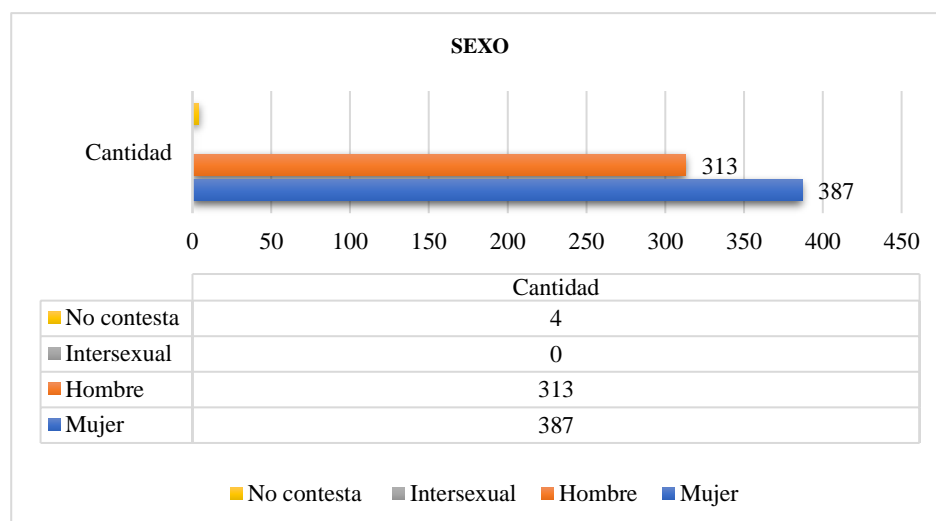
3.5.1 ANALISIS TRANSVERSAL DE LAS CONDICIONES DE LA POBLACION ENCUESTADA.

La encuesta para el autodiagnóstico 2021- 2022, en esta oportunidad fue diligenciada por un total de 704 personas, de las siguientes **dependencias** de la Personería de Bogotá:

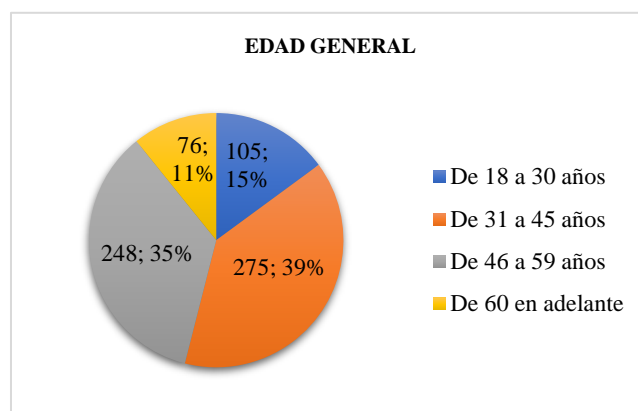
DEPENDENCIA	FORMULARIOS DILIGENCIADOS
DESPACHO DEL PERSONERO	3
PERSONERIA AUXILIAR Y DEPENDENCIAS	26
SECRETARIA GENERAL Y DEPENDENCIAS	113
DIRECCION DE PLANEACION	6
OFICINA DE CONTROL INTERNO	5
OF. ASESORA COMUNICACIONES	17
OF. ASESORA JURIDICA	2
P.D. PARA LA SEGUNDA INSTANCIA	5
DIR. DE TICS	8
P.D. COORDINACION MINIST PUBLICO Y DDHH Y SUS DEPENDENCIAS	212
P.D. COORDINACION DE PREVENCION Y CONTROL A LA FUNCION PUBLICA Y SUS DEPENDENCIAS	97
P.D. COORDINACION DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA Y SUS DEPENDENCIAS	87
P.D. COORDINACION DE LA GESTION DE LAS PERSONERIAS LOCALES	123

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

El 55% de los (as) encuestados (as) son mujeres, seguido del 44,5% correspondiente a hombres y 0,5% de personas que no quisieron referir su **sexo**. En esta oportunidad, la encuesta no fue diligenciada por personas intersexuales.

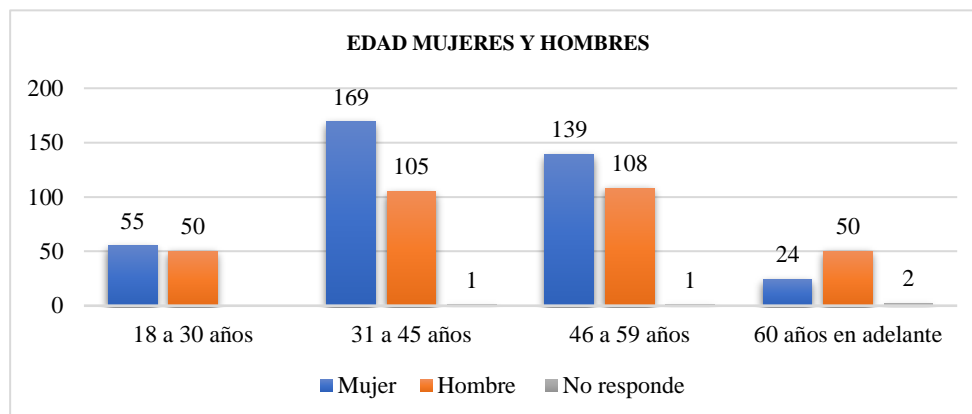


En su mayoría, la encuesta fue diligenciada por personas en **el rango de edad** de 31 a 45 años, con un total de 275 encuestas (39% del total), seguido del grupo de 46 a 59 años con 248 encuestas diligenciadas (35%); el grupo de 60 años en adelante estuvo presente con la participación de 76 personas (11% del total). Vale la pena resaltar que, en comparación al autodiagnóstico 2020- 2021, en este, se refleja la participación de un número mayor de personas entre los 18 a 30 años (105 que representa 15% del total).



Los hombres continúan predominando en el **rango de edad** de 60 años en adelante (50 hombres -24 mujeres) y las mujeres por su parte predominan en los demás rangos de edad con un total de 55 de 18 a 30 años, 169 de 30 a 45 años y de 139 en el rango de 46 a 59 años. Las cuatro personas quienes no quisieron referir su

sexo, se ubican 1 en el rango de 31 a 45, otra en el rango de 46 a 59 y finalmente 2, en el rango de 60 años en adelante.



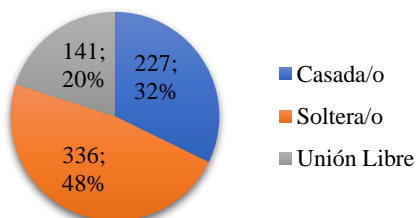
De otra parte, en las tablas que se presenta a continuación, se puede encontrar la descripción por sexos, de las respuestas dadas a las preguntas sobre la **orientación sexual e identidad de género**, visualizándose mayor presencia de diversidad en estos aspectos, al interior de la entidad. Es así como, a pesar que predomina la orientación sexual heterosexual tanto en hombres como en mujeres, varias personas se reconocen con orientación sexual bisexual (7), lesbiana (2), gay (7) y pansexual (3).

De la misma manera, frente a la **identidad de género** y aunque se mantiene la tendencia predominante de las identidades femenina para mujeres y masculina para hombres, se encontraron respuestas de mujeres con identidad de género masculina (4), transfemenina con orientación heterosexual (1) y dos hombres con identidad transmasculina y orientación heterosexual.

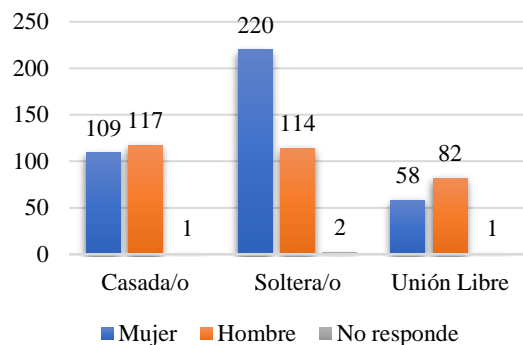
Entre las personas que no quisieron referir su sexo, ninguno (a) contestó en relación con su orientación sexual y dos manifestaron que su identidad de género es femenina.

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 48% del total de las encuestas y que este estado civil predomina para las mujeres. En los estados civiles casado y unión libre, mayoritariamente fueron hombres quienes refirieron tener estos estados civiles.

ESTADO CIVIL GENERAL



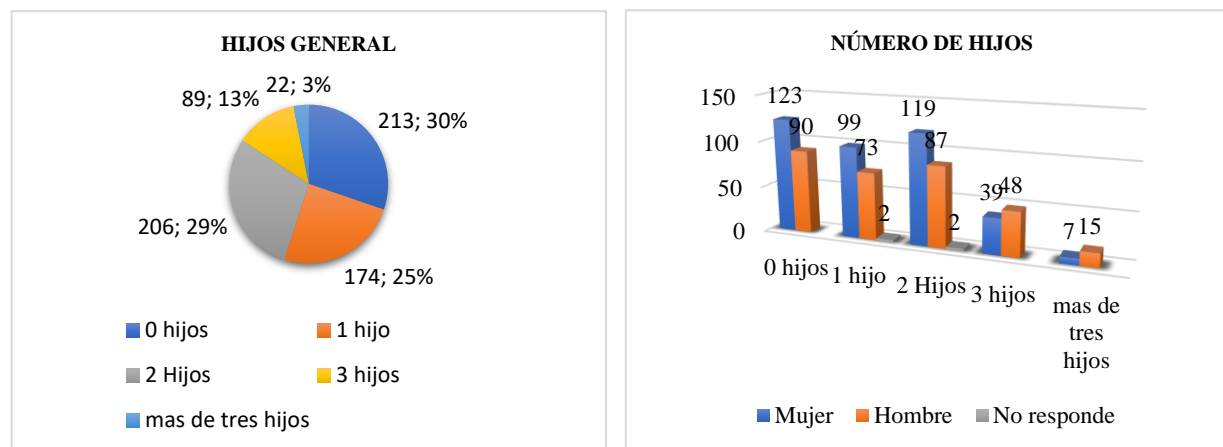
ESTADO CIVIL POR SEXO



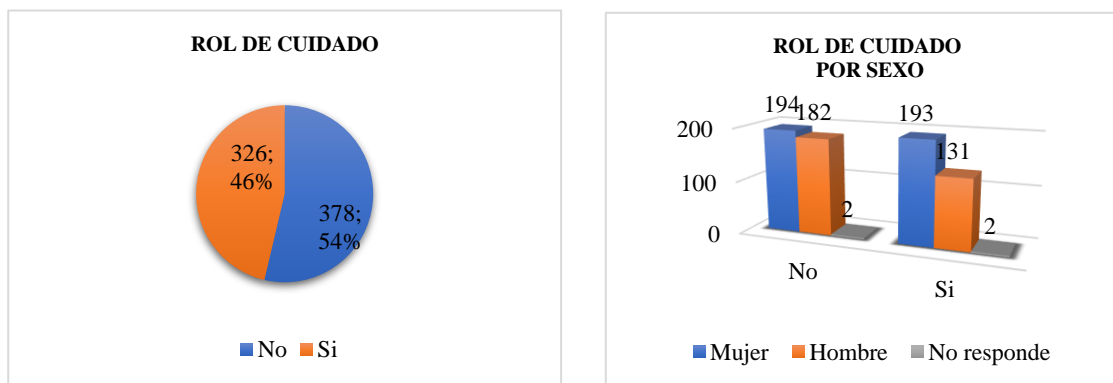
MUJER		387
Orientación Sexual	Identidad de Género	
18 a 30 años		55
Bisexual		3
	Femenina	3
Heterosexual		51
	Femenina	51
No deseo contestar		1
	Femenina	1
31 a 45 años		169
Bisexual		2
	Femenina	2
Heterosexual		160
	Femenina	158
	Masculina	2
Otro		1
	Femenina	1
No deseo contestar		3
	Femenina	2
	No contesta	1
Pansexual		3
	Femenina	2
	Masculina	1
46 a 59 años		139
Heterosexual		132
	Femenina	130
	No contesta	1
	Transfemenino	1
Lesbiana		2
	Femenina	2
Otro		1
	Femenina	1
No deseo contestar		4
	Femenina	4
60 años en adelante		24
Heterosexual		23
	Femenina	22
	Masculina	1
No deseo contestar		1
	Femenina	1

HOMBRE		313
Orientación Sexual	Identidad de Género	
18 a 30 años		50
Gay		3
	Masculina	3
Heterosexual		44
	Masculina	44
No deseo contestar		3
	Masculina	3
31 a 45 años		105
Bisexual		1
	Masculina	1
Gay		3
	Masculina	3
Heterosexual		97
	Masculina	97
No deseo contestar		4
	Masculina	4
46 a 59 años		108
Bisexual		1
	Masculina	1
Gay		1
	Masculina	1
Heterosexual		97
	Masculina	94
	No contesta	1
	Transmasculino	2
No deseo contestar		9
	Masculina	7
	No contesta	2
60 años en adelante		50
Heterosexual		47
	Masculina	46
	No contesta	1
No deseo contestar		3
	Masculina	3

Respecto a la **cantidad de hijos** (as), que tienen los (as) encuestados (as), el 30% (213 respuestas) indican no tener hijos (as), el 70% restante informa tener entre 1 y más de 3 hijos (as). En relación con el reporte de quienes manifiestan tener 3 hijos o más, se observa un mayor número de hombres (48 hombres y 39 mujeres con tres hijos y 15 hombres - 7 mujeres, en el caso de tres hijos o más).



Igualmente, se identificó que 326 servidores y servidoras encuestados (as), correspondiente a un 46% del total, ejerce **rol de cuidado**, de los cuales 59,2% (193) son mujeres, 40,2% (131) son hombres y 0.6% correspondiente a las personas que no refirieron su sexo.

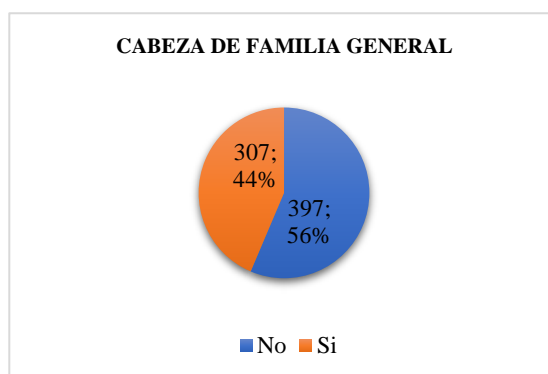


Unido a lo anterior, al realizar el análisis de la pregunta: “¿sobre quienes **asume rol de cuidado?**”, se encuentra una distribución similar en este rol, encontrando porcentajes casi iguales en relación con el cuidado que ejercen hombres y mujeres a hijos, padres, personas con discapacidad u otros.

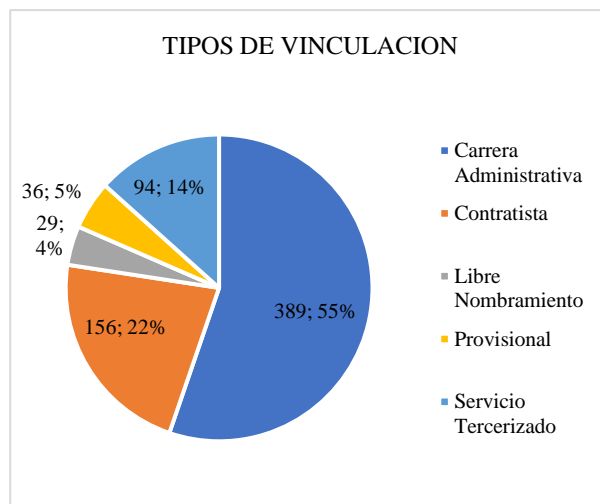
SEXO	PERSONA A QUIEN CUIDA	TOTAL RESPUESTAS	%
MUJER 193	Hijos	117	61%
	Padres	52	27%
	PcD	6	3%
	Otros	17	9%
HOMBRE 131	Hijos	81	62%
	Padres	35	27%
	PcD	7	5%
	Otros	8	6%
N/R 2	Hijos	2	50%

En el mismo sentido, se pudo identificar, que en complemento a la respuesta de “Otros”, las personas encuestadas, refieren otras poblaciones susceptibles de cuidado como por ejemplo adultos mayores diferentes de los padres (tías(os), abuelos (as)), hermanas (os), nietas (os), sobrinas (os), esposas (os). Y varias personas refirieron cuidar al mismo tiempo a dos o más de las poblaciones puestas como opción de respuesta ej. Padres e hijos, hijos y personas con discapacidad, esposa(o) e hijos (as).

En relación con la responsabilidad de ser **cabeza de familia**, referida a la persona que tiene la carga económica y de labores en la casa y la familia sin pareja o sin apoyo, el 44% de los (as) encuestados (as), refiere tener a cargo esta responsabilidad, mientras el 56% afirma no tenerlo.



Pasando al tema de **vinculación laboral** un 55% de la población encuestada, se encuentra vinculada a carrera administrativa, en su mayoría mujeres; el 22% como contratista, 5% está vinculado como provisional, 4% de libre nombramiento y remoción y el 14% realiza sus funciones, a través de vinculación a servicios tercerizados (vigilancia y aseo).

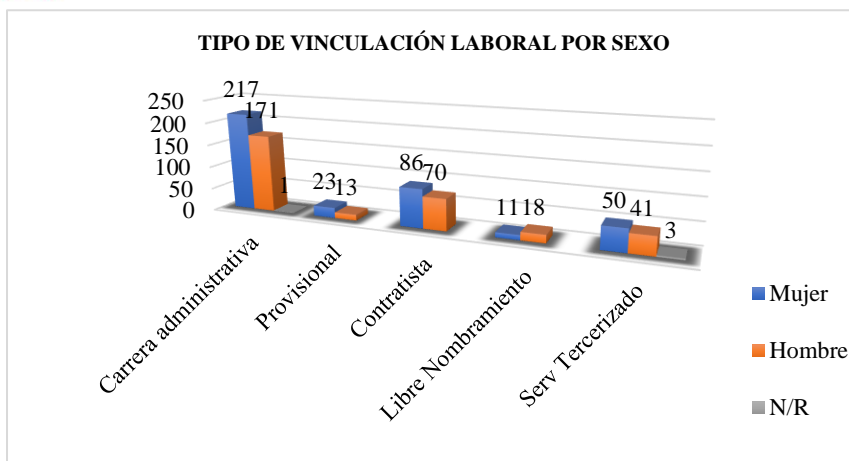


Entre las personas de 18 a 30 años, 37 (35%) de los 105 encuestados (as), se encuentran vinculados (as) en carrera administrativa, de estos 18 son mujeres y 19 hombres; 6 (6%) se encuentran en provisionalidad: 4 mujeres y 2 hombres, 45 (43%) con contrato de prestación de servicios, de los cuales 27 son mujeres y 18 hombres, 16 (15%) de servicio tercerizado 5 mujeres y 11 hombres y 1 (1%) mujer de libre nombramiento y remoción.

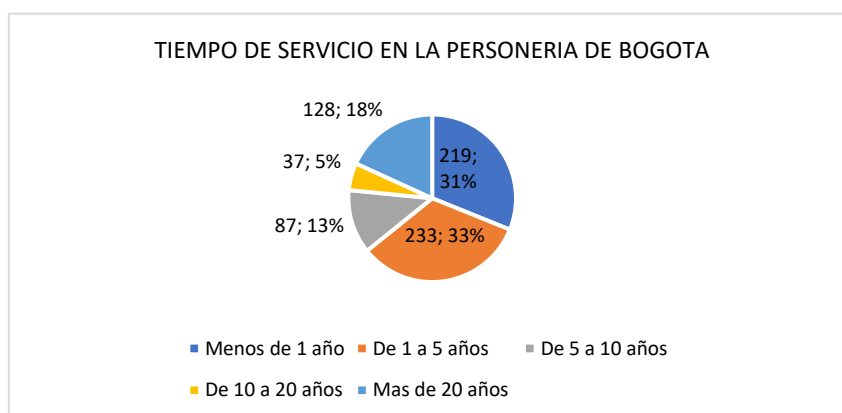
De las 275 personas en el rango de edad de 31 a 45 años, 128 (47%) de los cuales son 84 mujeres y 44 hombres, están vinculadas (os) en carrera administrativa; 11 (4%), 8 mujeres y 3 hombres en provisionalidad, 65 (24%) 37 mujeres y 28 hombres son contratistas. De servicios tercerizados 52 (18%) 18 hombres, 34 mujeres y una persona que no refirió su sexo; y de libre nombramiento y remoción hay 18 (7%) 6 mujeres y 12 hombres.

En el rango de edad 46- 59 años, de las 248 personas que contestaron la encuesta, 165 (66%) 97 mujeres y 68 hombres, están vinculadas (os) en carrera administrativa. 15 (6%), 8 mujeres y 7 hombres en provisionalidad. 36 (15%) 20 mujeres y 16 hombres contratistas. Igualmente, 8 (3%) 3 mujeres y 5 hombres se encuentran vinculados por libre nombramiento y remoción y 24 (10%) 11 mujeres, 12 hombres y una persona que no refirió su sexo, en servicio tercerizado.

Finalmente, de las 76 personas de la población de 60 años en adelante, que contestó la encuesta, 59 (78%) 40 hombres, 18 mujeres y una persona que no refirió su sexo se encuentran en carrera administrativa; 4 (5%) 3 mujeres y 1 hombre en provisionalidad. 10 (13%) 2 mujeres y 8 hombres como contratistas. 2 (3%) 1 mujer y 1 hombre de libre nombramiento y remoción y finalmente una persona (1%) que no refirió su sexo de servicio tercerizado

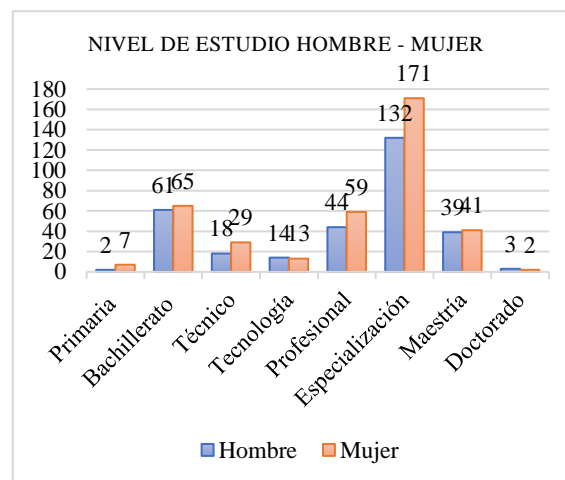
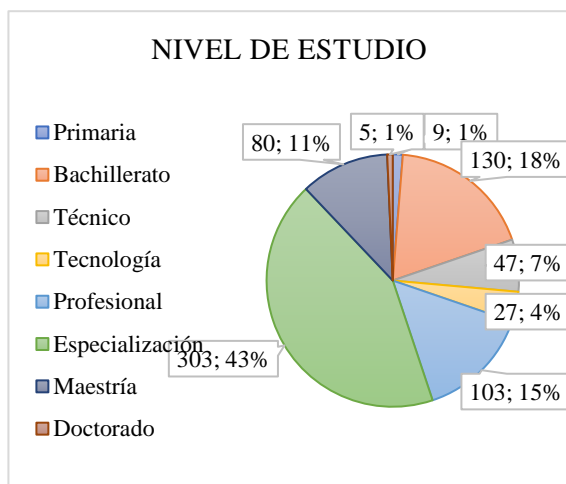


Ahora, con relación al tiempo de servicio se encontró que, de la población encuestada, el 33% lleva de 1 a 5 años en la entidad, el 31% lleva menos de un año, el 18% lleva más de 20 años, el 13 % de 5 a 10 años y finalmente el 5% de 10 a 20 años, como se puede observar en la siguiente gráfica.

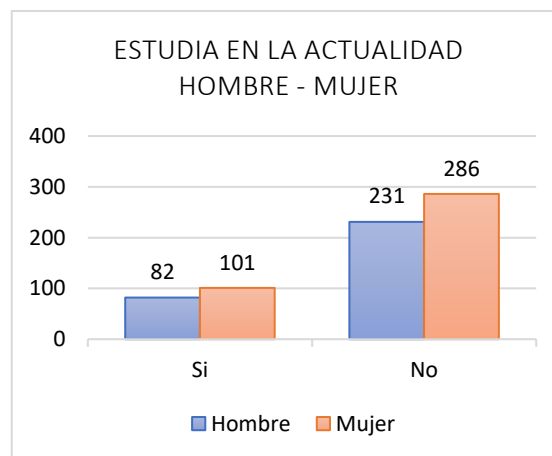
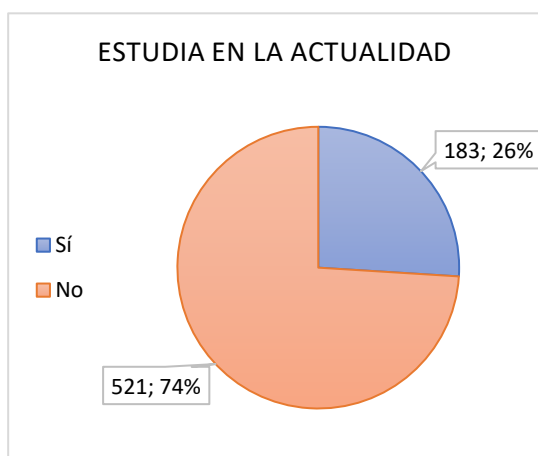


Respecto al nivel de estudio, el 43% de encuestados y encuestadas refieren ser especialistas, seguido del 18% bachilleres, 15% profesionales, 11% magister, 7% técnicos, 4% tecnólogos, 1% primaria y 1% doctorado, de este último registran 3 hombres y 2 mujeres.

Con esta información se identifica que la Personería de Bogotá es una entidad con personal capacitado, con altos niveles académicos.



De otra parte, se evidenció que solo el 26% de las personas encuestadas se encuentran cursando algún tipo de estudio en la actualidad, de estas, el 55% son mujeres, en su mayoría solteras vinculadas en carrera administrativa.

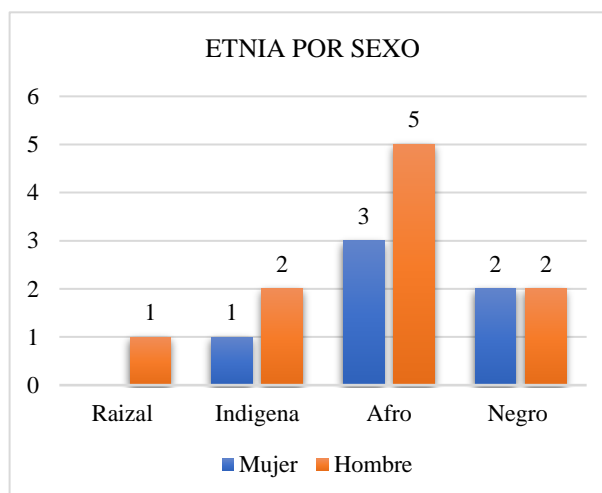
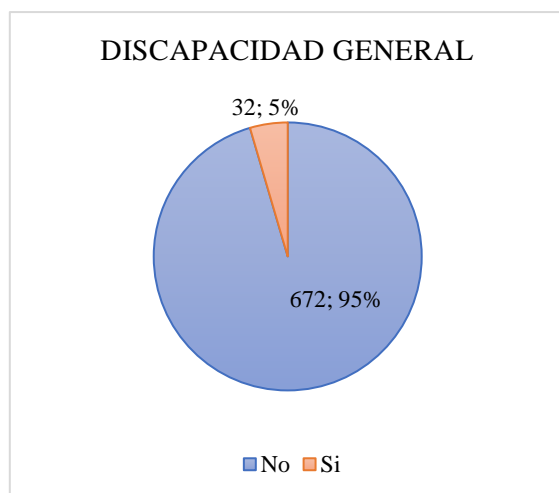


Al revisar los (as) encuestados (as) que manifiestan estar estudiando en la actualidad cruzándolo con el rol que desempeñan dentro de la entidad, se pudo evidenciar que el 48% (10) del total de directivos (as) que contestaron la encuesta, reportó estar estudiando, seguido de un 30% del grupo de contratistas (41), el 28 % de los asistenciales (44), el 26% de los profesionales (81%), el 22% de los asesores (2) y en menor proporción el personal tercerizado de aseo y vigilancia de quienes solo un 6% reportó estar estudiando actualmente (4).

ROL	ENCUESTADOS	ESTUDIANDO	% (por rol)
Directivos	21	10	48%
Asesor (a)	9	2	22%
Profesional	316	81	26%
Asistencial	159	44	28%
Contratistas	135	41	30%
Aseo y vigilancia	64	4	6%

También se encontró entre la población encuestada, un total de 32 personas con discapacidad, correspondiente a un 5%. De este grupo 16 son mujeres.

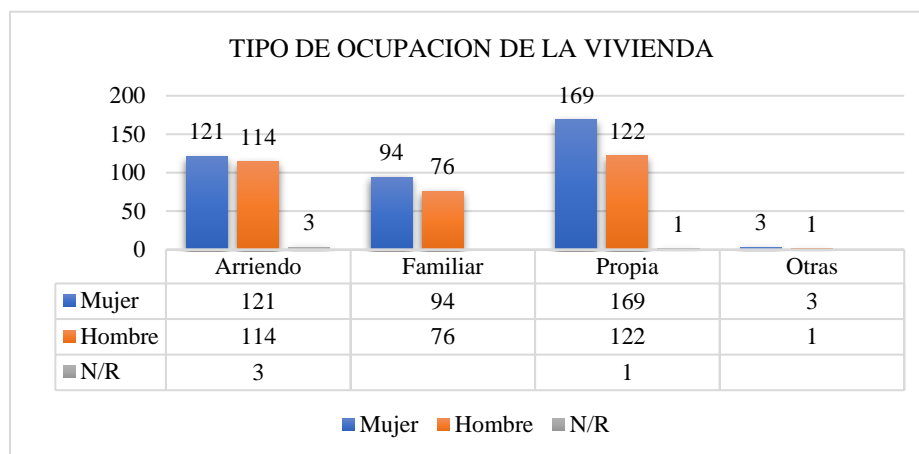
Así mismo, se contó con la participación de 16 servidoras y servidores pertenecientes a grupos étnicos, entre ellos 2 hombres y 1 mujer indígenas, 2 mujeres y 2 hombres negros, 3 mujeres y 5 hombres afros y 1 hombre raizal.



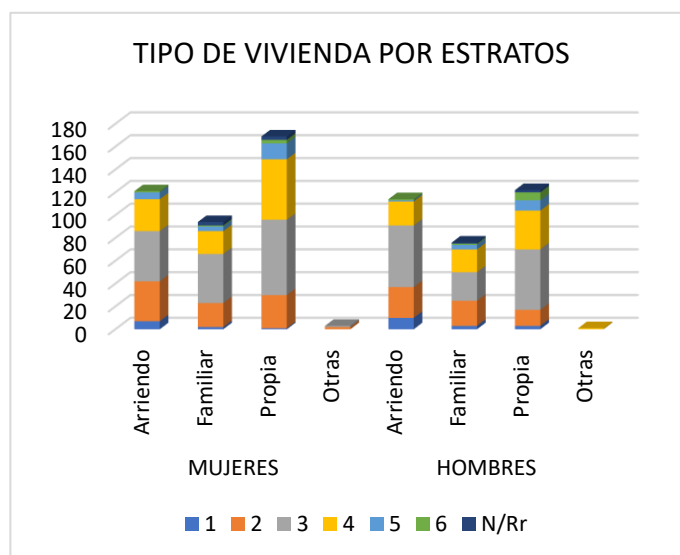
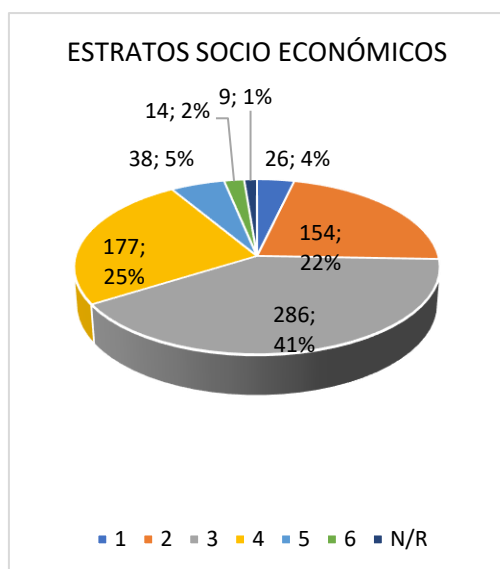
De otra parte y continuando con la caracterización de la población participante, en relación con las condiciones de vivienda, se obtuvo como resultado que, la mayor proporción de la población encuestada correspondiente a un 41,5%, tiene vivienda propia, seguido de quienes habitan en arriendo con un 34%, casa familiar con un

24% y 0.5% de quienes manifestaron estar en otro tipo de vivienda entre las que se apuntó el leasing habitacional y la hipoteca.

Las mujeres predominan en todos los tipos de vivienda, pero se marca de una manera más significativa en la tenencia de vivienda propia. Para la encuesta de este año, aumento el número de personas que viven en arriendo.



Igualmente, en cuanto a los estratos socio económicos en los que se ubican las personas que contestaron a la encuesta, la mayoría manifestó residir en estrato 3 (41%), seguido por el estrato 4 en un 25% y el estrato 2 en un 22%. Finalmente, los estratos 1 (4%), 5 (5%) y 6 (2%) y finalmente un 1% que no quiso dar respuesta a su estrato.



Lo anterior quiere decir que los funcionarios en su mayoría pertenecen a estrato 3, hecho que no ha variado en la Entidad desde los últimos cinco años.

3.5.2 SITUACIONES ESPECIALES OBSERVADAS EN LOS CRUCES DE VARIABLES.

- Al revisar los datos de los (as) encuestados (as) y realizar cruces entre las variables: estar estudiando en la actualidad vs. rol que desempeña en la entidad, como se había mencionado anteriormente, solo el 26% es decir 183 personas, refieren estar estudiando en la actualidad. De estos, el 44% tienen rol profesional, seguido de rol de asistencial que representa un 24% y contratistas con un 22% del total.

De la población que no se encuentra estudiando actualmente (521 personas), 395 es decir el 76% tienen hijos, 243 que representan un 47% ejercen rol de cuidado, 223 que son un porcentaje del 43% son cabeza de familia y 128 es decir 25% ejercen estos dos roles a la vez, condiciones que se podrían tener en cuenta en el momento de analizar las posibles causas que generan barreras para continuar sus estudios, sin dejar de lado que este es un tema determinado también, por el interés personal y profesional.

- Por otro lado, al hacer cruce entre las variables ser cabeza de familia y rol de cuidado para la población encuestada en general, se registra que el 44% (307), son cabeza de familia. De estos, el 41 % son hombres (125) y el 59% son mujeres (180).

De los 307 anteriores, 180 además, ejercen a la par el rol de cuidado a otras personas como sus hijos (as), padres, personas con discapacidad u otros que ya habían sido mencionados anteriormente. De ellos (as) 68 son hombres y 112 mujeres.

La conclusión anterior, unida a lo que se apuntó con relación a los tipos de población sobre los que se ejerce cuidado, nos permite reafirmar la importancia de continuar implementando estrategias con enfoque diferencial, dirigidas a todos (as) los (as) colaboradores (as) de la entidad, que tengan roles como cabeza de familia y a su vez de cuidado a terceras personas.

- De otra parte, 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:

De las 704 encuestas, 158 son de mujeres y hombres con rol asistencial dentro de la entidad	SEXO	Vinculación	#	Escolaridad	#
	Mujeres 89	Carrera Administrativa	68	Bachiller	16
				Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	21
				Profesional	19
				Especialista	12
		Contratistas	4	Bachiller	1
				Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	1
				Profesional	2
				Especialista	
		Provisionales	17	Bachiller	7
				Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	7
				Profesional	2
				Especialista	1
	Hombres 56	Carrera Administrativa	44	Bachiller	11
				Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	14
				Profesional	7
				Especialista	12
		Contratistas	1	Bachiller	
				Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	1
				Profesional	
				Especialista	
		Provisionales	11	Bachiller	4
				Técnico (a)/ Tecnólogo (a)	4
				Profesional	3
				Especialista	

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 23 mujeres y 10 hombres tienen nivel académico profesional, de los cuales 26 son de carrera administrativa; y 13 mujeres y 12 hombres tienen nivel académico especialista de los cuales 24 se encuentran en carrera administrativa.

Poblaciones de este tipo de características, ha encontrado en los encargos una posibilidad para poder ejercer sus carreras profesionales y aplicar su conocimiento al servicio de la entidad. Es por esto que 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 desde su ámbito profesional.

- En relación con las personas con discapacidad, la encuesta nos arrojó la siguiente información:

Personas con discapacidad								
Sexo	Tipo de discapacidad		Nivel académico	Vinculación	Labor que desempeña	Tenencia de Hijos	Ejercen cuidado	Cabeza de familia
16 mujeres	Física	6	1 bachiller	5 Carrera Adm. 1 contratista	3 asistencial 1 contratista 2 profesionales	6	9	10
			3 especializa					
			2 técnico					
	Auditiva	3	2 técnicas	Carrera Adm.	2 asistenciales 1 profesional	3		
			1 especialistas					
	Visual	4	Bachiller	3 Carrera Adm. 1 tercerizado	2 profesional 1 asistencial 1 tercerizada	3		
			Especialista					
			Magister					
	Múltiple	3	1 Magister	1 Carrera Adm 2 provisional	1 profesional 2 asistenciales	2		
			2 tecnólogas					
16 hombres	Física	1	especializados	Carrera Adm.	Profesional	0	11	9
	Auditiva	6	2 bachiller			5		

			1 profesional	3 Carrera Adm. 1 Libre nombra 2 Provisionales.	2 asistencial 3 Profesionales 1 directivo		
			2 especializado				
			1 magister				
	Visual	8	3 bachiller	2 Carrera Adm. 1 libre nombra. 3 provisionales 2 Tercerizados	3 asistencial 1 contratista 1 Directivo 2 profesional 1 Tercerizado	7	
			1 tecnólogo				
			1 profesional				
			2 especialistas				
			1 magister				
	Psicosocial	1	Especialista	Carrera Adm.	Profesional	0	

Como se puede observar en la tabla, de las personas encuestadas 32 es decir el 5%, refirieron tener algún tipo de discapacidad, primando el tipo discapacidad visual con 12 personas (8 hombres- 4 mujeres), seguido de la discapacidad auditiva con 9 personas (6 hombres – 3 mujeres).

Del total de personas con discapacidad 4 manifestaron tener grado de escolaridad: Maestría (2 hombres- 2 mujeres). Sin embargo, entre esta población predomina el nivel escolar Especialización con 11 personas (5 mujeres – 6 hombres) que refirieron tener este grado de escolarización.

En cuanto al tipo de vinculación, 19 personas afirmaron estar vinculados en carrera administrativa (12 mujeres – 7 hombres), 7 en provisionalidad (2 mujeres – 5 hombres), 2 hombres de libre nombramiento y remoción, una mujer contratista y 3 personas de servicios tercerizados (1 mujer – 2 hombres).

Respecto del ejercicio de rol de cuidado de esta población, 20 de ellos (as), es decir 11 hombres y 9 mujeres, manifestaron ejercer este rol y 19, 10 mujeres y 9 hombres se reconocieron como cabezas de hogar. 12 en total, 6 hombres y 6 mujeres, refirieron ejercer los dos roles a la vez. Finalmente, 26 de ellos (as), 14 mujeres y 12 hombres, tienen hijos.

Las situaciones anteriores, nos muestran que el 63% de las personas con discapacidad ejercen roles de cuidado, el 59% se reconocen como cabezas de familia es decir tienen la carga económica y labores en la casa y familia sin apoyo de otra persona y 37,5% ejercen los dos roles a la vez, situaciones que ameritan revisar las condiciones laborales para su desempeño, teniendo en cuenta su condición de Sujetos de Especial Protección Constitucional y las realidades emanadas de esta encuesta.

En cuanto a la pregunta sobre los ingresos mensuales, se encontraron las respuestas que se presentan en el siguiente cuadro:

	MUJER					HOMBRE				
	Carrera	Provisional	Contratista	Libre nombramiento	Servicio Tercerizado	Carrera	Provisional	Contratista	Libre nombramiento	Servicio Tercerizado
1 SMLMV	1	1	2		49			7		39
De 1 a 3 SMLMV	56	10	45		1	35	16	27		2
De 3 a 5 SMLMV	71	3	35	1		52	2	30		
De 5 a 7 SMLMV	59	2	4			63	1	5	1	
Mas de 7 SMLMV	30	1		10		21		1	17	

El cuadro anterior, nos permite observar las siguientes situaciones de la población encuestada:

*En el tipo de vinculación: carrera administrativa, predomina:

En mujeres el rango salarial de 3 a 5 SMLMV

En hombres el rango salarial de 5 a 7 SMLMV.

*En el tipo de vinculación: provisionalidad, predomina tanto para hombres como para mujeres el rango salarial de 1 a 3 SMLMV.

*En las personas de vinculación por contrato, predomina:

En mujeres el rango salarial de 1 a 3 SMLMV

En hombres el rango salarial de 3 a 5 SMLMV.

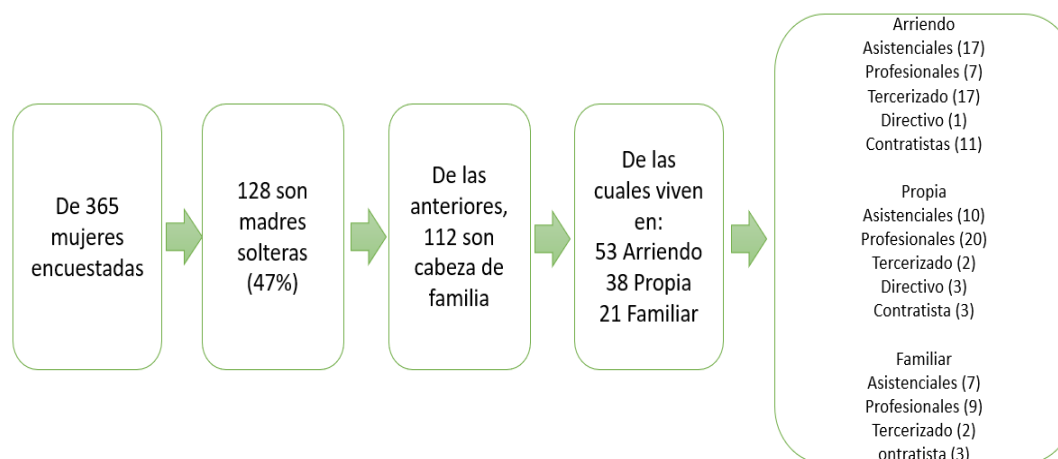
*Para las personas de libre nombramiento y remoción, tanto mujeres como hombres en su mayoría reportan un rango salarial de 7 SMLMV en adelante

*Y finalmente para las personas de servicio tercerizado, predomina tanto para hombres como para mujeres, el rango salarial de 1 SMLMV.

- De otra parte, para revisar la situación de las madres solteras en relación con su rol como cabezas de familia y la tenencia de vivienda, se realizó el cruce de las siguientes variables: estado civil, tenencia de hijos, cabeza de familia, tipo de

vivienda y función que cumple dentro de la Personería, encontrando los siguientes datos:

Madres solteras



En el cuadro anterior, podemos observar que un mayor porcentaje de madres solteras, cabeza de familia, con función profesional, acceden a vivienda propia (17%), frente a las mujeres que se encuentran como asistenciales, en quienes prima la vivienda en arriendo.

En el caso de las mujeres de servicios tercerizados y contratistas, también prima la tenencia de vivienda en modalidad de arrendamiento (15% y 9% respectivamente, de las encuestadas con estas características)

Lo anterior, nos lleva a pensar en la necesidad de proponer programas de vivienda para las mujeres madres solteras, cabeza de familia, con énfasis en aquellas que se encuentran ubicadas en el nivel asistencial, sin dejar de lado las necesidades de aquellas de servicios tercerizados y contratistas, dadas las condiciones que les pueden dificultar el acceso a vivienda propia.

Finalmente, a continuación, hacemos un análisis de la población encuestada perteneciente a los servicios tercerizados de aseo, cafetería y vigilancia. Se tuvo la participación de 94 de ellos (as), es decir el 85% de la población contratada bajo la modalidad de servicios tercerizados, quienes están distribuidos (as) de la siguiente forma:

MUJER			HOMBRE			NO DESEA CONTESTAR		
18-30 años	31-45 años	46-59	18-30 años	31-45 años	46-59 años	31-45 años	46-59 años	60 años o más
5	34	11	11	18	12	1	1	1

*De la población anteriormente descrita, 85% tienen hijos, 56% ejercen rol de cuidado, 59% son cabeza de familia y 39% ejercen los dos roles a la vez.

De las personas que manifestaron ejercer los dos roles a la vez, 27 son mujeres. De ellas, 22 tienen estado civil soltera, 1 es casada y 4 tienen unión marital de hecho. Igualmente, de estas 27 mujeres, 17 tienen entre 1 y 2 hijos y 8 tienen 3 o más hijos.

De la población total de servicios tercerizados que respondió a la encuesta, 77 tienen grado de escolaridad bachiller, 5 primaria, 8 nivel técnico, 2 tecnológico y 2 nivel profesional. Solamente 8 de ellos (as), se encuentran realizando estudios actualmente. Tres personas presentan discapacidad visual.

En cuanto a condiciones de acceso a vivienda, se identifica que la mayoría residen en arriendo (62), 21 en vivienda propia y 11 en vivienda familiar.

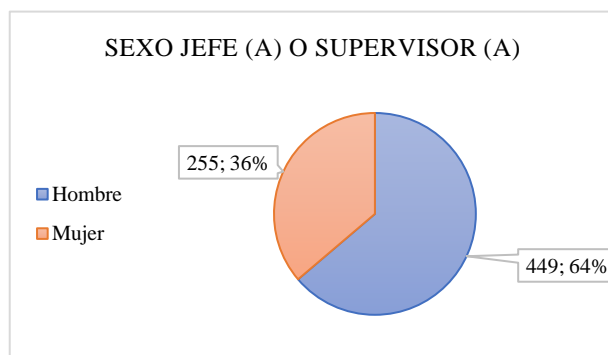
Las condiciones anteriores sugieren la necesidad de desarrollar iniciativas con esta población, que permitan mejorar su calidad de vida, sin embargo, teniendo en cuenta las condiciones personales, de aquellos (as) que a la vez ejercen rol de cuidadores (as), son cabeza de familia, tienen hijos (as) y pagan arriendo, con énfasis especial en quienes son madres solteras.

3.5.3. PERCEPCIÓN EN LOS TEMAS DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA ENTIDAD.

Para determinar la percepción sobre estos temas, en la encuesta se indagó respecto al sexo del jefe (a), supervisor (a), el trato igualitario y respetuoso por parte de estos (as) y temas relacionados con el conocimiento de la Política de igualdad y género al interior de la entidad entre otros. Los resultados obtenidos nos muestran que:

Un 64% de los encuestados refirió que su jefe (a) o supervisor(a) es hombre, frente a un 36%, que refirió tener directivo (a) mujer.

Lo anterior unido a la respuesta dada por la Dirección de Talento Humano la cual fue analizada en el numeral 3.2. nos muestra que los cargos directivos siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres y permite seguir reforzando la importancia de implementar estrategias que posibiliten la participación de la mujer en niveles directivos.

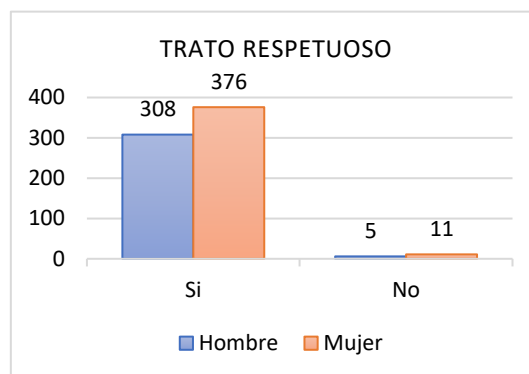
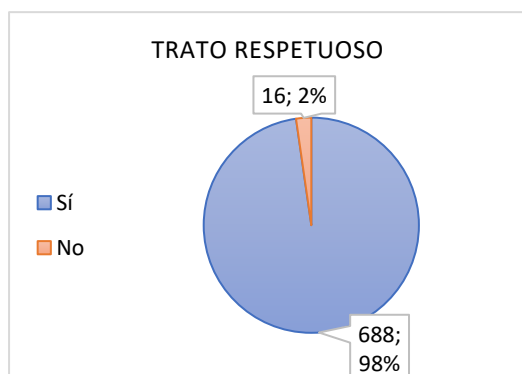
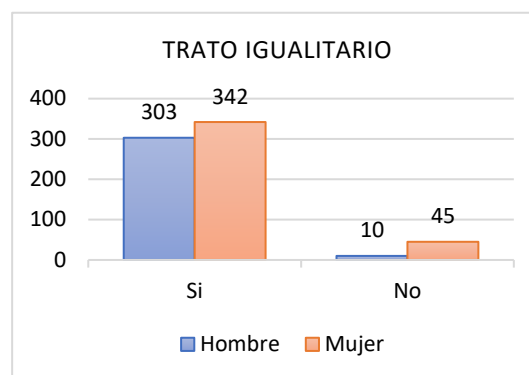
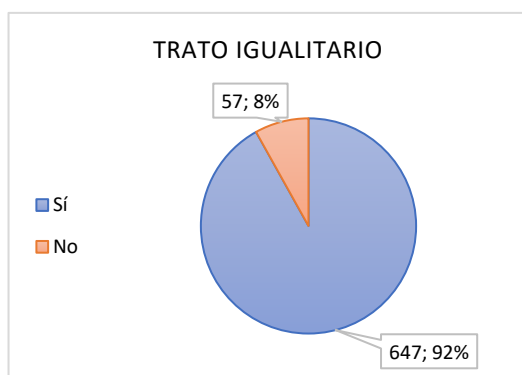


Así mismo, en la percepción sobre el trato igualitario que los jefes (as) y supervisores (as) tienen en sus dependencias, el 92% de los encuestados consideran que tienen un trato igualitario entre hombres y mujeres.

Por el contrario, el 8%, correspondiente a 57 personas de los (as) encuestados (as), consideran que su jefe (a), supervisor (a), no tiene trato igualitario. Al cruzar esta información con la emanada de la pregunta sobre si el jefe (a), supervisor (a) es hombre o mujer, se pudo encontrar que, en 36 respuestas correspondientes a 26 direcciones, subdirecciones, oficinas personerías locales y/o delegadas, se reporta que el jefe o supervisor es hombre.

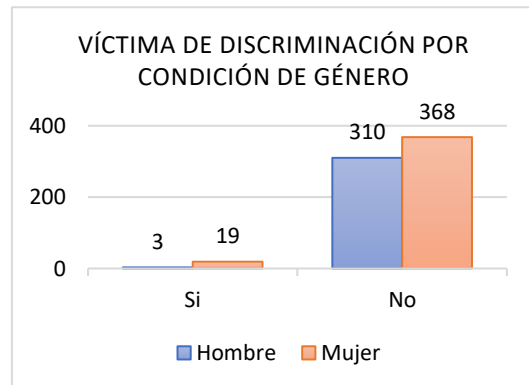
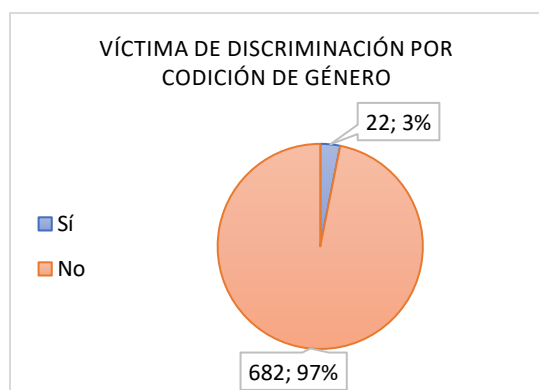
De otra parte, al indagar sobre el trato respetuoso por parte de los directivos (as) el 2% de la población encuestada (16 personas), considera que su jefe (a), supervisor (a), no ha tenido trato respetuoso y de estos (as), 9 reportan tener jefa (dato que recoge en total a 5 dependencias u oficinas) y 7 jefe hombre (dato de 7 dependencias).

Estos resultados, muestran la necesidad aun existente de continuar realizando procesos de capacitación y sensibilización al equipo directivo en temas que permitan fortalecer ambientes de igualdad, respeto y equidad de género, como estrategia preventiva frente a prácticas abusivas o de discriminación.

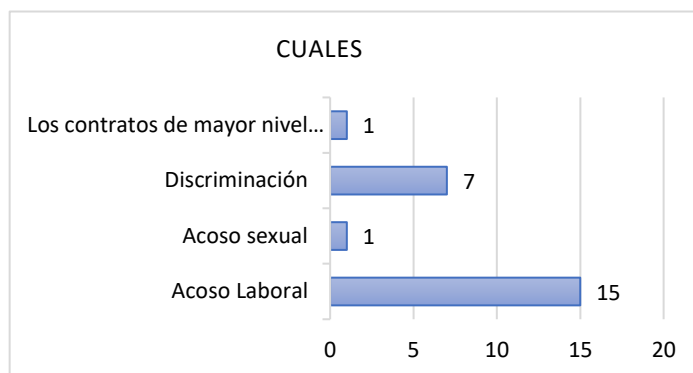
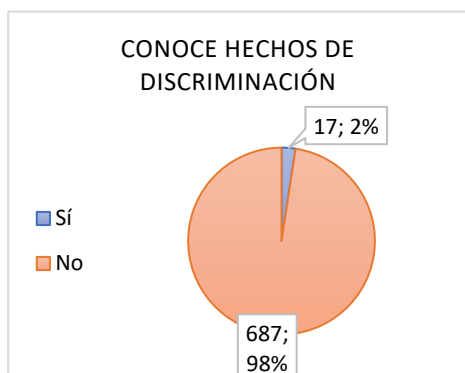


Otro tema evaluado en la encuesta está relacionado con las percepciones de discriminación por condición de género en la entidad. El 3% de la población encuestada, correspondiente a 22 personas, manifiestan actos de discriminación en razón a su género, al interior de la Personería.

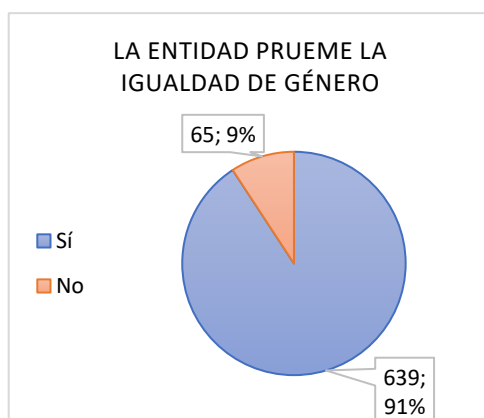
De estas 22 personas, 1 refiere tener orientación sexual bisexual y 1 identidad sexual transfemenina. Los 20 restantes refieren tener orientación heterosexual, 17 tener identidad sexual femenina y 3 masculina.



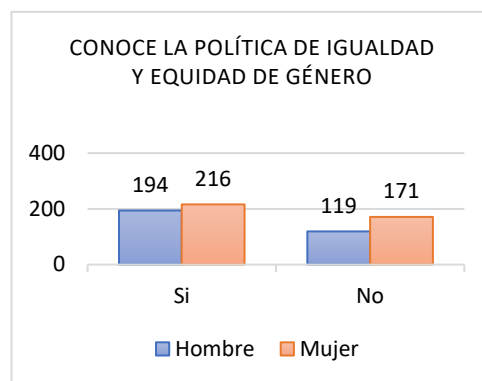
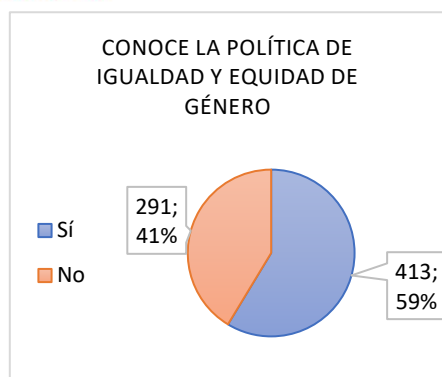
Se indagó específicamente sobre situaciones de discriminación en razón al género en su dependencia, encontrando que 17 personas (pertenecientes a 12 dependencias) refirieron haber conocido situaciones tales como, contratos de mayor nivel para hombres, discriminación, acoso sexual y acoso laboral.



Sin embargo, se encontró que 639 personas, correspondiente a un 91% de la población encuestada, perciben que la entidad promueve la equidad de género, lo cual puede estar relacionado con las estrategias implementadas en el tema.

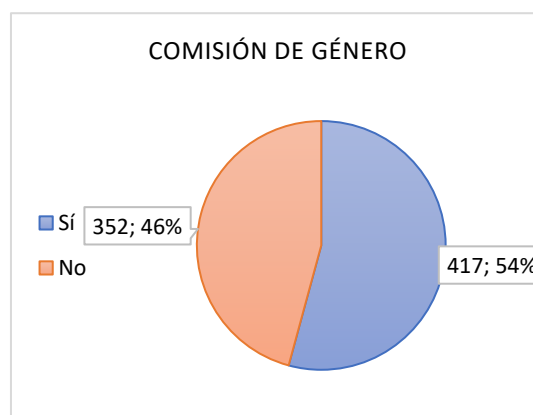
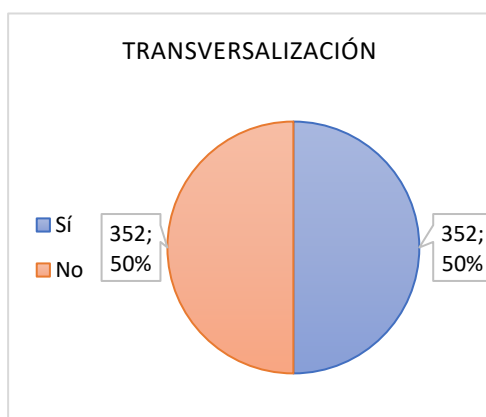


En la encuesta aplicada en febrero de 2022 se indagó a los (as) encuestados (as), por primera vez, sobre el conocimiento de la existencia de la Política de Mujer y Género de la Personería de Bogotá, encontrándose un 59% es decir 413 personas, que si la conocen. No obstante, 291 personas es decir el 41%, refiere no conocerla.



De igual forma, al indagar sobre el conocimiento del concepto de transversalización de género al interior de la entidad, se encontró que, la mitad de la población encuestada refiere no conocerlo. Resultado que ratifica la necesidad de realizar jornadas de capacitación y sensibilización, que transfieran conocimiento a todo el personal de la institución y sensibilice sobre la importancia que tiene el tema para el desarrollo de las actividades en el marco de la igualdad y equidad de género.

Similar resultado se obtuvo, al indagar por el conocimiento de la existencia de la comisión de género, pregunta a la cual un 46% de la población encuestada, manifestó no conocerla.



En relación con el acoso sexual laboral, 11 personas (2%), registraron haber sido víctimas; de ellos (as), 10 son mujeres y 1 hombre. Sin embargo, solo 2 refirieron haber puesto en conocimiento los hechos, ante los directivos, desconociendo si los casos fueron trasladados a la autoridad competente o no se adelantaron acciones al respecto. En el cuadro que se presenta a continuación, se resumen los resultados obtenidos en este tema:

¿Ha sido víctima de acoso sexual dentro de la Entidad?	Género	¿Ha puesto en conocimientos hechos de acoso sexual ante la entidad?	¿Ante quién puso en conocimiento?
Sí: 11 personas	10 Mujeres	Sí: 2 No: 9	1 a directivos. 1 a Jefe inmediato.
	1 Hombre		

Por su parte, en el tema de acoso laboral en razón a su género 41 personas (6%), entre estas 36 mujeres y 5 hombres, refirieron en algún momento haber sido víctimas de este tipo de hechos, pero solo 13 pusieron en conocimiento el caso ante diferentes instancias, como se puede observar en la información del siguiente cuadro:

¿Ha sido víctima de acoso laboral en razón a su género?	Género	¿Ha puesto en conocimiento hechos de acoso laboral en razón al género ante la entidad?	¿Ante quién puso en conocimiento?
Sí: 41	36 Mujeres	Sí: 13 No: 28	*Sindicato. *Comité de Convivencia Laboral *Director TTHH *Jefe inmediato
	5 Hombres		

Finalmente se indagó por el conocimiento, capacitación e interés en temas de género, con los siguientes resultados:

Tema indagado	SI	NO
Conocimiento del lenguaje inclusivo	496 (70%)	208 (30%)
Capacitación en temas de Género	325 (46%)	379 (54%)
Considera importante que se continúe con la capacitación en temas de Género	659 (94%)	45 (6%)

Los resultados visualizados en la tabla anterior nos permiten reafirmar la necesidad ya expresada en autodiagnósticos previos, de continuar de manera permanente la capacitación en el tema, pues si bien es cierto el 70 % refiere conocer el lenguaje inclusivo, existe un 30% que no lo conoce; igualmente un 54% de los (as) encuestados (as), manifiesta no haber sido capacitado en temas de género. El 94% de los (as) encuestados (as) consideran importante recibir capacitaciones en el tema de género.

Al realizar la revisión de estas mismas respuestas, solamente en la población de servicios tercerizados encontramos que:

Tema indagado	SI	NO
Considera que su jefe (a), supervisor (a) tiene trato igualitario	78 (83%)	16 (17%)
Considera que su jefe (a), supervisor (a) tiene trato respetuoso	91 (97%)	3 (3%)
Ha sido discriminado por su condición de Género en la entidad	2 (2%)	92 (98%)
Conoce la Política de Mujer y Equidad de Género de la Personería	48 (51%)	46 (49%)
Ha sido víctima de acoso sexual dentro de la entidad	0	94 (100%)
Ha sido víctima de acoso laboral en razón a su género	2 (2%)	92 (98%)
¿Conoce alguna discriminación en razón al género en la entidad?	3 (3%)	91 (97%)
Conocimiento del lenguaje inclusivo	32 (34%)	62 (66%)
Capacitación en temas de Género	30 (32%)	64 (68%)
Considera que la entidad promueve la igualdad de Género	89 (95%)	5 (5%)
Considera importante que se continúe con la capacitación en temas de Género	91 (97%)	3 (3%)
¿Tiene claro el concepto de transversalización de género al interior de la entidad?	40 (43%)	54(57%)
¿Conoce la existencia de la Comisión de Género?	37 (39%)	57 (61%)

De lo anterior, debemos resaltar el desconocimiento sobre los temas de género (lenguaje inclusivo, transversalización, comisión de género, Política de Mujer y Equidad de Género), frente a un gran interés por parte de esta población, de ser capacitados en los mismos.

Por último, la población participante en este autodiagnóstico propuso los siguientes temas y actividades de interés para desarrollar en asuntos de género. Vale la pena aclarar que los temas descritos a continuación fueron agrupados por relación y similitud de los mismos:

- Implementar la política de género de manera visible, visibilizar con mayor fuerza las rutas de denuncia y atención de víctimas de acoso laboral y acoso sexual laboral, tanto entre directivas como funcionarias y funcionarios en general.
- Accionar de la comisión de género, informes, difusión masiva, intensiva, constante de asuntos de género.
- Acompañamiento a víctimas.
- Recolectar fondos con fundaciones para ayudar verdaderamente a las víctimas.
- Actividades culturales
- Sensibilización y capacitaciones para los funcionarios (as) y contratistas en general y para los (as) directivos (as)
- Diplomados.
- Taller o capacitación con los equipos de trabajo en concreto y no en grandes grupos.
- Incentivar el compañerismo y apoyo indiscriminado, interdependencias.
- Procesos de ascensos y de promoción de la estabilidad laboral.
- Reconocimientos a las laborales de la mujer trabajadora.

II. CONCLUSIONES

- El instrumento de recolección de información para la elaboración del autodiagnóstico actual fue diligenciado por un número superior de personas (704) a las que participaron en el año inmediatamente anterior (610), siendo las mujeres las que reportaron mayor participación (387 mujeres -313 hombres – 4 personas que no contestaron con relación a su sexo).
- Para este autodiagnóstico, se contó con la participación de 32 personas con discapacidad y 16 pertenecientes a grupos étnicos.
- Con relación a la edad de las personas encuestadas, se encuentra un predominio de los hombres en el rango de edad de 60 años en adelante, mientras que las mujeres por su parte predominan en los demás rangos de edad. Vale la pena resaltar que, para este autodiagnóstico se refleja la participación de un número mayor de personas entre los 18 a 30 años.
- El estado civil predominante en la población encuestada fue soltero (a) con un 48% del total de las encuestas, estado en el que mayoritariamente registran las mujeres.
- En el tema de vinculación laboral, un 55% de la población encuestada, se encuentra vinculada a carrera administrativa, en su mayoría mujeres; el 22% como contratista, 5% está vinculado como provisional, 4% de libre nombramiento y remoción y el 14% realiza sus funciones, a través de vinculación a servicios tercerizados (vigilancia y aseo).
- En cuanto a la composición de la planta de personal, para este autodiagnóstico se continúa evidenciando el mismo comportamiento descrito en el autodiagnóstico 2020-2021, en relación a que el 53% de la planta de personal, para el periodo de tiempo de que trata este informe, estaba constituida por mujeres y los cargos de carrera administrativa -a los cuales se accede a través de concurso de méritos-, son ocupados en mayor proporción por esta población.
- Así mismo, en cargos directivos y asesores, siguen predominando los nombramientos de hombres, como es el caso de los directivos, en los cuales solamente un 37% son ocupados por mujeres y en el caso de los (as) asesores (as) solamente el 38% es ocupado por mujeres. Esta situación es relevante, porque además en este autodiagnóstico el porcentaje de participación de mujeres en cargos directivos disminuyó, respecto del resultado del análisis del año 2020, el cual había sido de 41%.
- Vale la pena tener en cuenta lo anterior, máxime cuando los datos reportados por la Dirección de Talento Humano permiten evidenciar que entre enero y 15 de febrero de 2022, el comportamiento en relación a los cargos directivos y

asesores (as) continúa siendo el mismo, encontrándose que en el nivel directivo los cargos son ocupados por 41 hombres (64%) y 23 mujeres (36%) y el comportamiento de los asesores (as) continua siendo el mismo del año inmediatamente anterior.

- Así mismo se observa una disminución en los cargos de provisionalidad en general (lo cual puede estar respondiendo a la Convocatoria Distrito Capital 4-CNSC) dentro de lo cual se evidencia que, en el caso de las mujeres para el año 2021 eran 114 y para el año 2022 son 54 y en el caso de los hombres pasó de 80 en 2021, a 48 en 2022.
- Respecto a los contratistas, se observa una distribución similar entre contratos de hombres y mujeres en funciones de profesionales especializados, mientras que, en los contratos de profesionales universitarios, se muestra una mayor cantidad para mujeres, observándose un porcentaje de contratación para el año 2021, de 54% para mujeres y 46% para hombres, con un aumento de 3 puntos porcentuales en contratación de mujeres y disminución de los mismos puntos, en la contratación de hombres. Sin embargo, al analizar la pregunta sobre los ingresos mensuales, en las respuestas de las personas vinculadas por contrato de prestación de servicios, se encuentra una diferencia en los ingresos mensuales de mujeres y hombres, predominando para las primeras, ingresos entre 1 a 3 SMLMV y para los segundos de 3 a 5 SMLV.
- De otra parte, para este autodiagnóstico, se encuentra una mayor participación de personas con orientación sexual e identidad de género diversa. Es así como, a pesar de que predomina la orientación sexual heterosexual tanto en hombres como en mujeres, varias personas se reconocen con orientación sexual bisexual (7), lesbiana (2), gay (7) y pansexual (3).

De la misma manera, frente a la identidad de género y aunque se mantiene la tendencia predominante de las identidades femenina para mujeres y masculina para hombres, se encontraron respuestas de mujeres con identidad de género masculina (4), transfemenina con orientación heterosexual (1) y dos hombres con identidad transmasculina y orientación heterosexual.

- Al indagar sobre el ejercicio de rol de cuidado, se encontró que el 46% de la población encuestada, tiene esta responsabilidad a cargo, evidenciándose una distribución similar en relación con el cuidado que ejercen hombres y mujeres a hijos (as), padres, personas con discapacidad u otros.

En el mismo sentido, se pudo identificar que en complemento a la respuesta de “Otros”, las personas encuestadas refieren tener otras poblaciones susceptibles de cuidado como por ejemplo adultos mayores diferentes de los padres (tías(os), abuelos (as)), hermanas (os), nietas (os), sobrinas (os), esposas (os). Y varias personas refirieron cuidar al mismo tiempo a dos o más de las poblaciones. Así

mismo el 44% refiere ser cabeza de familia es decir que tienen la carga económica y de labores en la casa y la familia sin pareja o sin apoyo.

- Respecto al nivel de estudio, el 43% de encuestados y encuestadas refieren ser especialistas, 15% profesionales, 11% magister y 1% doctor (a). Con esta información se identifica que la Personería de Bogotá es una entidad con personal capacitado, en altos niveles académicos.
- Sin embargo, se evidenció que solo el 26% de las personas encuestadas, se encuentran cursando algún tipo de estudio en la actualidad, en su mayoría mujeres solteras, vinculadas en carrera administrativa.
- En relación con las condiciones de vivienda, la mayor proporción de la población encuestada correspondiente a un 41%, tiene vivienda propia, seguido de quienes habitan en arriendo con un 34% y casa familiar con un 24%. Para la encuesta de este año, aumento el número de personas que viven en arriendo.

Así mismo se encontró que, un mayor porcentaje de madres solteras, cabeza de familia, con función profesional, acceden a vivienda propia (17% del total), frente a las mujeres que se encuentran como asistenciales, en quienes prima la vivienda en arriendo. En el caso de las mujeres de servicios tercerizados y contratistas, madres solteras, también prima la tenencia de vivienda en modalidad de arrendamiento.

- Al analizar la información de hombres y mujeres que se desempeñan como asistenciales al interior de la entidad, se puede identificar que de los 158 reportados en nivel asistencial, 23 mujeres y 10 hombres tienen nivel académico profesional de los cuales 26 son de carrera administrativa; y 13 mujeres y 12 hombres tienen nivel académico especialista, de los cuales 24 se encuentran en carrera administrativa. Poblaciones de este tipo de características ha encontrado en los encargos, una posibilidad para poder ejercer sus carreras profesionales y aplicar su conocimiento al servicio de la entidad.
- Treinta y dos (32) personas (5%) refirieron tener discapacidad, primando el tipo de discapacidad visual con 12 personas (8 hombres- 4 mujeres), seguido de la discapacidad auditiva con 9 personas (6 hombres- 3 mujeres). Del total, 4 manifiestan tener grado de escolaridad Maestría (2 hombres- 2 mujeres) y el nivel escolar Especialización con 11 personas (5 mujeres – 6 hombres). En cuanto al tipo de vinculación, 19 de ellos (as) refieren estar vinculados en carrera administrativa (12 mujeres – 7 hombres), 7 en provisionalidad (2 mujeres – 5 hombres), 2 hombres de libre nombramiento y remoción, una mujer contratista y 3 personas de servicios tercerizados (1 mujer – 2 hombres) El 63% ejercen roles de cuidado, 59% se reconocen como cabezas de familia es decir tienen la carga económica y labores en la casa y familia, sin apoyo de otra persona, situación que ameritaría revisar las condiciones laborales para su desempeño, teniendo

en cuenta su condición de Sujetos de Especial Protección Constitucional y las realidades emanadas de esta encuesta.

- Se resalta que para este año se contó con la participación de las personas que prestan sus servicios a la entidad bajo la modalidad de servicios tercerizados, de quienes participó un 85%, es decir 94 personas. De la población anteriormente descrita, 85% tienen hijos, 56% ejercen rol de cuidado, 59% son cabeza de familia y 39% ejercen los dos roles a la vez.

49

De la población total de servicios tercerizados que respondió a la encuesta, (82%) tienen grado de escolaridad bachiller, 5 (5%) primaria, 8 (9%) nivel técnico, 2 (2%) tecnológico y 2 (2%) nivel profesional. Solamente el 9% de ellos (as), se encuentran realizando estudios actualmente. Tres personas presentan discapacidad visual. En cuanto a condiciones de acceso a vivienda, se identifica que la mayoría residen en arriendo (66%), el 22% en vivienda propia y el 12% en vivienda familiar.

En los cargos que se ejercen en los servicios tercerizados, se observa una clara división sexual del trabajo, viéndose como aún, en algunas poblaciones se mantiene la idea que los oficios domésticos deben estar a cargo de las mujeres y los oficios de seguridad en cabeza de hombres principalmente.

- En relación con las preguntas de percepción en temas de igualdad y equidad de género al interior de la entidad, se obtuvieron los siguientes resultados:
 - ✓ El 92% de los encuestados consideran que tienen un trato igualitario entre hombres y mujeres. Por el contrario, el 8%, consideran que su jefe (a), supervisor (a), no tiene trato igualitario. Al cruzar esta información con la emanada de la pregunta sobre si el jefe (a), supervisor (a) es hombre o mujer, se pudo encontrar que, en 36 respuestas correspondientes a 26 direcciones, subdirecciones, oficinas, personerías locales y/o delegadas, se reporta que el jefe o supervisor es hombre.
 - ✓ De otra parte, al indagar sobre el trato respetuoso por parte de los directivos (as) el 2% de la población encuestada (16 personas), considera que su jefe (a), supervisor (a), no ha tenido trato respetuoso y de estos (as), 9 reportan tener jefa (dato que recoge en total a 5 dependencias u oficinas) y 7 jefe hombre (dato de 7 dependencias).
 - ✓ El 3% de la población encuestada, correspondiente a 22 personas, manifestaron actos de discriminación en razón a su género, al interior de la Personería. De estas 22 personas, 1 refiere tener orientación sexual bisexual y 1 identidad sexual transfemenina. Los (as) 20 restantes, refieren tener orientación heterosexual, 17 tener identidad sexual femenina y 3 masculina.

- ✓ Se indagó específicamente sobre situaciones de discriminación en razón al género en su dependencia, encontrando que 17 personas (pertenecientes a 12 dependencias) refirieron haber conocido situaciones tales como, contratos de mayor nivel para hombres, discriminación, acoso sexual y acoso laboral.
- ✓ Sin embargo, se encontró que 639 personas, correspondiente a un 91% de la población encuestada, perciben que la entidad promueve la equidad de género, lo cual puede estar relacionado con las estrategias implementadas en el tema.
- ✓ Por primera vez se formuló la pregunta sobre el conocimiento de la existencia de la Política de Mujer y Género de la Personería de Bogotá, encontrándose un 59%, es decir 413 personas que si la conocen. No obstante, 291 personas, es decir el 41%, refiere no conocerla.
- ✓ De igual forma, al indagar sobre el conocimiento del concepto de transversalización de género al interior de la entidad, se encontró que, la mitad de la población encuestada refiere no conocerlo. Similar resultado se obtuvo al indagar por el conocimiento de la existencia de la Comisión de Género, pregunta a la cual un 46% de la población encuestada, manifestó no conocerla.
- En relación con el acoso sexual laboral, 11 personas (2%), registraron haber sido víctimas; de ellos (as), 10 son mujeres y 1 hombre. Sin embargo solo 2 refirieron haber puesto en conocimiento los hechos, ante los directivos, desconociendo si los casos fueron trasladados a la autoridad competente o no se adelantaron acciones al respecto.
- Por su parte, en el tema de acoso laboral en razón a su género 41 personas (6%), entre estas 36 mujeres y 5 hombres, refirieron en algún momento haber sido víctimas de este tipo de hechos, pero solo 13 pusieron en conocimiento el caso ante diferentes instancias.
- Finalmente, respecto del conocimiento, capacitación e interés en temas de género, que el 70 % refiere conocer el lenguaje inclusivo, pero existe un 30% que no lo conoce; igualmente un 54% de los (as) encuestados (as), manifiesta no haber sido capacitado en temas de género. El 94% de los (as) encuestados (as) consideran importante recibir capacitaciones en estos temas.

En cuanto a la población de servicio tercerizado, se resalta que a pesar de haber desconocimiento sobre los temas de género (lenguaje inclusivo, transversalización, comisión de género, Política de Mujer y Equidad de Género), manifiestan interés, en ser capacitados en estos temas.

III. RECOMENDACIONES

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

Dados los resultados en cuanto a la ocupación de cargos directivos y asesores ocupados en su mayoría por hombres, se sugiere implementar estrategias que permitan una mayor participación de las mujeres en estos niveles.

Teniendo en cuenta la disminución en los cargos de provisionalidad, (lo cual puede estar respondiendo a la Convocatoria Distrito Capital 4- CNSC), se sugiere que, al momento de proveer las plazas provisionales, se tenga en cuenta el enfoque de género y diferencial.

b) EN TEMAS DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO:

Acorde con los resultados en relación al desconocimiento en temas de género (política de mujer y equidad de género al interior de la entidad, transversalización y comisión de género), y dando cumplimiento al artículo 6 de la Resolución 298 de 2016 y la quinta estrategia del Acta de compromiso con la equidad de género refrendada por la administración actual el 25 de noviembre de 2021, se recomienda continuar los programas de sensibilización, formación y/o capacitación a nivel interno, llegando a la totalidad de los (as) funcionarios (as) y contratistas de la Personería de Bogotá, a través, entre otras, de estrategias publico privadas que permitan el desarrollo de las mismas.

En este mismo sentido, de acuerdo con los resultados de conocimientos en temas de género por parte del personal tercerizado, se recomienda incluirlos (as) en la estrategia mencionada en el párrafo anterior, haciendo acuerdos con las empresas contratantes, a fin de poder adelantar acciones que fortalezcan el conocimiento en el tema, lo cual redundaría en el beneficio no solo de la política al interior de la entidad, sino hacia el usuario externo.

De otra parte, y dados los resultados en temas de trato igualitario y respetuoso por parte de jefes (as), supervisores, se recomienda continuar implementando 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 contribuya a la generación de prácticas positivas y de buen trato.

c) ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE ASUNTOS DE GÉNERO.

Se recomienda tener en cuenta, los temas y actividades de interés propuestos por la población encuestada, para desarrollar en asuntos de género:

- Implementar la política de género de manera visible, visibilizar con mayor fuerza las rutas de denuncia y atención de víctimas de acoso laboral y acoso sexual laboral, tanto entre directivas como funcionarias y funcionarios en general.
- Accionar de la comisión de género, informes, difusión masiva, intensiva, constante de asuntos de género.
- Acompañamiento a víctimas.
- Recolectar fondos con fundaciones para ayudar verdaderamente a las víctimas.
- Actividades culturales
- Sensibilización y capacitaciones para los funcionarios (as) y contratistas en general y para los (as) directivos (as)
- Diplomados.
- Taller o capacitación con los equipos de trabajo en concreto y no en grandes grupos.
- Incentivar el compañerismo y apoyo indiscriminado, interdependencias.
- Procesos de ascensos y de promoción de la estabilidad laboral.
- Reconocimientos a las laborales de la mujer trabajadora.

d) **FRENTE A ROLES DE CUIDADO Y JEFATURA DE HOGAR QUE DESEMPEÑAN EL 46% DE LOS (AS) ENCUESTADOS (AS)**

Las conclusiones emanadas de este autodiagnóstico en relación con la población que ejerce cuidado, jefatura de hogar, y los tipos de población sobre los que se ejerce el cuidado, nos permite reafirmar la importancia de continuar implementando estrategias y campañas con enfoque diferencial y de género, que apunten a un programa de cuidado a cuidadores, dirigidas a todos (as) los (as) colaboradores (as) de la entidad, que tengan roles como cabeza de familia y a su vez de cuidado a terceras personas, con un enfoque diferencial y de género.

e) **EN RELACION A LAS SITUACIONES DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS**

Se recomienda a la entidad, continuar promoviendo la vinculación a procesos académicos que permitan elevar aún más, los niveles de preparación académica de funcionarios (as) y contratistas, así como continuar evaluando la oferta de programas de educación superior (pregrado y posgrado) asequibles y de modalidad virtual y presencial, para aquellas y aquellos (as) 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 cabeza de sus familias.

f) **DE LOS FUNCIONARIOS (AS) Y CONTRATISTAS EN ROL 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.

g) CON RELACION A LA POBLACION CON DISCAPACIDAD.

53

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.

h) PARA LAS PERSONAS CABEZA DE FAMILIA:

Se sugiere 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.

Así mismo se sugiere evaluar en cada caso, las condiciones y poblaciones en las cuales ejercen su rol de cuidado, de modo tal que, la flexibilización de algunas condiciones laborales pueda estar orientadas por esas situaciones especiales.

i) REVISION, APROBACION Y DIVULGACION DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS:

Se recomienda 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.