

**AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE
GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.**

2023 - 2024

COMISIÓN DE GÉNERO

PERSONERÍA DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Elaborado:

Deiby Mauricio Ochoa Pineda

Personero Delegado para la Familia y Sujetos de Especial
Protección Constitucional

Laura Vanessa Patiño Ocampo

Profesional Universitaria de la Personería Delegada para la
Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional

Adriana Lucero Jiménez Giraldo

Profesional Universitaria de la Dirección de Gestión del
Conocimiento e Innovación

Maria Camila Castillo Reyes

Maria Fernanda Forero Londoño

Brayan Daniel Tovar Anzola

David Leonardo Lara Pineda

Equipo de practicantes de la universidad Konrad Lorenz en la
Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial
Protección Constitucional

Presentado a:

Andrés Castro Franco

Personero de Bogotá D.C.

Gloria Inés Bohórquez Torres

Personera Auxiliar

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS.....	5
METODOLOGÍA	5
RESULTADOS	6
I. Conocimiento y percepción de las medidas adoptadas en la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género.	6
i. Conocimiento y percepción de la eficacia de las acciones implementadas en el ejercicio de los derechos priorizados en la Política de Mujer y Equidad de Género del Distrito 2020 – 2023:	7
ii. Conocimiento en enfoque diferencial y percepción de la eficacia de las acciones adelantadas para su implementación:.....	13
iii. Percepción de la eficacia de las acciones adelantadas para conciliar la vida laboral y domestica con enfoque de género:	14
iv. Conocimiento de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género:.....	15
II. Percepción Institucional del enfoque de género.....	16
III. Percepción de las prácticas relacionadas con la Violencia basada en Género.	19
i. Percepción del ambiente laboral libre de violencia de género	20
ii. Percepción del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencia basada en Género.....	20
CONCLUSIÓN	24
RECOMENDACIONES	26

INTRODUCCIÓN

El Sistema Universal y Regional protector de los Derechos Humanos reconoce una serie de derechos y libertades inherentes a toda persona sin distinción alguna de étnica, sexo, género, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

No obstante, en la actualidad aún existen barreras prácticas en el acceso y ejercicio de derechos fundamentales debido a ciertas limitantes sociales e históricas. Tal es el caso de las mujeres, quienes, a pesar de ser la mitad de la población mundial, han visto transgredidos sus derechos bajo supuestos de inferioridad normalizados y naturalizados.

Por lo tanto, 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 de las mujeres, además de demandar la toma de medidas necesarias para eliminar la discriminación, desigualdad y violencia contra la mujer.

Por su parte, 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 espacios libres de violencias.

Citado el mandato superior, el estándar nacional y local ha mostrado avances en materia de equidad de género, con miras a la implementación de políticas que propendan por su implementación en todos los ámbitos sociales y culturales, posicionándolo en la agenda pública; así como la visibilización de las acciones afirmativas en garantía de los derechos de las mujeres.

En desarrollo de 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 cubre 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.

En esa línea de trabajo, la Personería de Bogotá profirió la Resolución 298 de 2016, *“Por medio de la cual se adopta la Política de Mujer y Equidad de Género en la Personería de Bogotá D.C., en concordancia con la Resolución 210 de 2010”* y la Resolución 761 de 2017 crea la Comisión de Género con el objeto de evaluar y hacer seguimiento a la implementación de la Política Institucional de Género.

En las estrategias de seguimiento de la entidad se encuentra este documento cuyo objetivo es presentar el autodiagnóstico institucional anual 2023-2024 que visibilice los avances y oportunidades de mejora en la implementación de la Política Institucional de Género al interior de la entidad, el cual se dividirá en objetivos, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones.

OBJETIVOS

El presente informe tiene por objetivo conocer los avances y oportunidades de mejora en la implementación de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género en la Personería de Bogotá.

Para ello, se tienen los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar el conocimiento del personal acerca de la Política institucional de Mujeres y Equidad de Género, recopilando percepciones sobre la efectividad percibida de las medidas implementadas.
2. Identificar la percepción del personal respecto al enfoque de género en la entidad.
3. Establecer la percepción del ambiente laboral con enfoque de género y la implementación del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género.

METODOLOGÍA

Después de analizado y ejecutado el último autodiagnóstico institucional de transversalización de género (2022 – 2023), se constató que era necesario modificar la encuesta base con el fin de alinearla a las nuevas metodologías de recolección de información, así como a la actualización de la Política de Mujer y Equidad de Género del Distrito (2020 – 2023) que debe ser atendida por la Personería de Bogotá.

En ese sentido, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se creó un nuevo instrumento encuesta base para realizar el autodiagnóstico institucional. El instrumento se dividió en tres (3) sesiones que tuvieran coherencia directa con los objetivos específicos, para ello se definieron unas variables y subvariables en el tema de género, establecidas desde las políticas y normas para tal fin y el cumplimiento de acciones desde las mismas.

Una vez entregados los insumos por parte del PNUD, la Comisión de Género procedió a realizar ajustes del instrumento, teniendo en cuenta el contexto de la Personería de Bogotá, su aplicación y la intencionalidad de esta, logrando la consolidación de las siguientes sesiones:

1. Encuesta de Conocimiento y percepción de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género
2. Test de Percepción Institucional de enfoque de género
3. Encuesta de Violencias de Género en el Entorno Laboral

La primera sesión cuenta con 17 preguntas sobre conocimiento y percepción de efectividad percibida de las medidas implementadas para promover y guardar los derechos priorizados en la Política de Mujer y Equidad de Género del Distrito, enfoque diferencial, conciliación de labores de cuidado y pertinencia de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género.

El segundo instrumento, cuenta con nueve (9) preguntas sobre roles de género, estereotipos de género, relaciones de poder y transversalización del enfoque de género. Finalmente, la tercera sesión, se compone de 17 preguntas sobre percepción del ambiente laboral que incluye toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, motivación, espacios de apoyo a la salud mental y

trato igualitario; además, conocimiento y percepción sobre el Protocolo de Atención a Violencias de la entidad.

Desde la Comisión de Género la encuesta se presentó a la oficina Asesora de Comunicaciones para remisión a toda la planta de personal (servidores públicos, contratistas, practicantes, judicantes) y posterior diligenciamiento en las dos etapas propuestas, la primera etapa del 7 al 13 de marzo de 2024 (sesión 1 y 2) y la segunda etapa del 14 al 22 de marzo de 2024 (sesión 3).

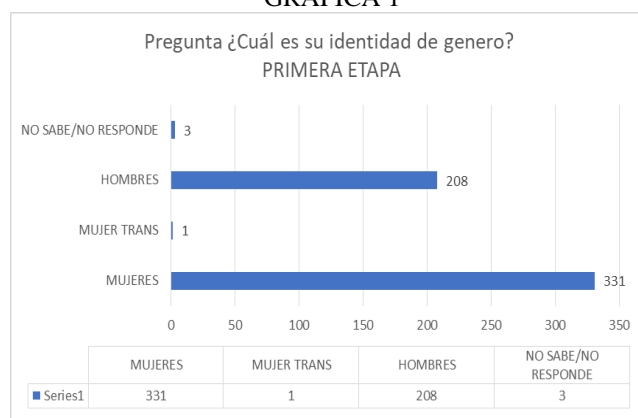
Los resultados fueron recopilados y verificados teniendo en cuenta las variables y subvariables planteadas en las guías de respuestas formuladas por el PNUD, tal como se muestra a continuación:

RESULTADOS

De todas las personas que tienen algún tipo de vinculación con la entidad, 543 contestaron la primera etapa de la encuesta y 547 la segunda. Es importante resaltar que los niveles de participación en la encuesta presentan un aumento respecto a las 248 personas que diligenciaron la encuesta autodiagnóstico 2022- 2023.

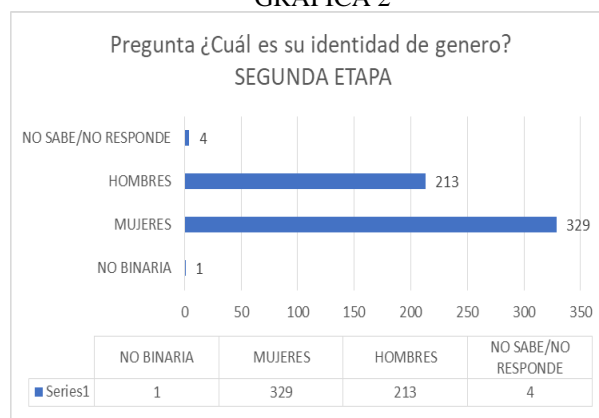
De las 543 personas que contestaron la primera etapa: 332 eran mujeres, entre ellas una (1) mujer trans, 208 hombres, y tres (3) personas escogieron la opción: No sabe/ no responde (Gráfica 1). Por su parte, la segunda etapa la diligenciaron 329 mujeres, 213 hombres, 1 persona no binaria y 4 personas escogieron la opción: No sabe/no responde, para un total de 547 respuestas. (Gráfica 2)

GRÁFICA 1



Elaboración propia

GRÁFICA 2



Elaboración propia

I. Conocimiento y percepción de las medidas adoptadas en la Política Institucional de Mujeres y Equidad Género.

Tal como se mencionó, las preguntas de esta sesión buscan determinar el conocimiento del personal vinculado a la entidad acerca de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género y recopilar percepciones sobre la efectividad percibida de las medidas implementadas para adoptarla. En esta sesión de preguntas se definieron tres (3) opciones de respuesta con los siguientes valores porcentuales (tabla 1):

TABLA 1

Valor porcentual de las respuestas de conocimiento y percepción de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la entidad.	
Respuesta	Valor porcentual
Sí	100%
No	0%
No sabe	1%

Elaboración propia, a partir de la guía para la Evaluación e Interpretación de Resultados del PNUD

Luego de identificar el número de personas que contestaron: sí, no o no sabe, se da el valor porcentual que corresponde al conglomerado de opciones de respuesta. El resultado porcentual se clasifica de acuerdo con la siguiente escala: (imagen 1):

IMAGEN 1

Escala de calificación	Interpretación
100%: Excelente	Indica un alto nivel de conocimiento y percepción positiva sobre la implementación de la política de género. La entidad está bien encaminada en la implementación de medidas efectivas.
80-99%: Sobresaliente	Indica un alto nivel de conocimiento y percepción positiva sobre la implementación de la política de género. Existen áreas de mejora, pero en general, la implementación es positiva
60-79%: Bueno	Indica nivel bueno de conocimiento y percepción sobre la implementación de la política de género. Se observan avances notables en la implementación, aunque aún hay margen para implementar mejoras.
40-59%: Aceptable	Indica un conocimiento y percepción promedio sobre la política de género. Aunque se reconocen algunas prácticas positivas, se necesitan mejoras significativas en la implementación para alcanzar resultados óptimos.
20-39%: Bajo	Indica un nivel bajo de conocimiento y la percepción sobre la implementación de la política de género. Se necesitan medidas concretas para abordar las áreas de oportunidad identificadas .
0-19%: Insuficiente	Indica un nivel limitado de conocimiento y percepción sobre la implementación de la política de género. Se requieren cambios significativos y urgentes para mejorar la comprensión y el compromiso con la igualdad de género en la entidad

Fuente: Guía para la Evaluación e Interpretación de Resultados del PNUD

En la tabla 2, 3, 4 y 5 se identifican los resultados.

i. Conocimiento y percepción de la eficacia de las acciones implementadas en el ejercicio de los derechos priorizados en la Política de Mujeres y Equidad de Género del Distrito 2020 – 2023:

En el marco de la implementación de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género, la Personería de Bogotá adapta e incorpora la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género

(PPMyEG)¹ de Bogotá D.C., que de acuerdo con el CONPES 14 busca modificar progresivamente y de forma sostenible, las condiciones de desigualdad, discriminación y violencias, que por razones de género enfrentan las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, por medio de la transversalización de los enfoques de género, derechos y diferencial en la administración distrital y la transformación de imaginarios para erradicar el machismo y el sexismo presentes en nuestra sociedad.

Esta PPMYEG prioriza ocho (8) derechos para las mujeres de Bogotá, que se describen y manifiestan en el ámbito laboral en los siguientes términos:

El primer derecho priorizado es el **derecho a la paz y convivencia** reconociendo que la participación de las mujeres en los procesos de construcción de paz se vuelve imprescindible, ya que aportan perspectivas únicas debido a su rol y la singularidad de su experiencia dentro del conflicto; además, permite atender las necesidades específicas de las mujeres afectadas en este contexto.

Por su parte, el **derecho a una vida libre de violencias** se fundamenta en el principio básico de vivir sin ser objeto de violencia, abuso o acoso de ninguna índole. En el ámbito laboral, implica fomentar una cultura organizacional de entornos seguros, respetuosos y equitativos que salvaguarden a las trabajadoras, promuevan la igualdad de género y se prevenga y erradique cualquier forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo.

En esa misma línea para garantizar el **derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad** para todas las personas, es crucial la implementación de la perspectiva de género y promover la igualdad en el ámbito laboral, abordando las diferencias salariales, facilitando el acceso a la formación y el desarrollo profesional. Además de acciones para que las mujeres accedan a roles de liderazgo, donde la igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación aseguren que tienen las mismas posibilidades que los hombres en el ámbito laboral.

Junto a esto, el **derecho de participación y representación con equidad** se refiere a la posibilidad de tener una presencia activa y justa en los lugares de trabajo, participando en la toma de decisiones, tener oportunidades para contribuir y ser escuchadas en igualdad de condiciones con los hombres. Este derecho se traduce en la creación de espacios donde se respeten la opinión de las mujeres, se reconozcan sus capacidades y se les brinde la oportunidad de ocupar posiciones de liderazgo de manera justa y sin discriminación, así como eliminar barreras que puedan limitar su participación en todos los niveles de una organización.

Para ello, es necesario velar por el **derecho a la educación con equidad** de calidad y sin discriminación para todas las personas, promoviendo la igualdad de oportunidades tanto en la capacitación como en el desarrollo profesional. Esto conlleva a una formación que integre el enfoque de género en todas sus dimensiones, reconociendo las diferencias entre hombres y mujeres y trabajando para superar las desigualdades existentes en el ámbito educativo.

¹ CONSEJO DISTRITAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL DEL DISTRITO CAPITAL (CONPES). (2021). *“Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030”*. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-3/documentos/doc_conpes_d.c_14_ppmyeg_1.pdf

Además, de promover el **derecho a una cultura libre de sexismo** asegurando un entorno donde no haya lugar para la discriminación ni la violencia de género, por medio de políticas y procedimientos que promuevan la igualdad de género y reduzcan la presencia de lenguaje sexista. La capacitación y formación también juegan un papel clave en este proceso, ya que se espera que aborden temas cruciales como la igualdad de oportunidades y la eliminación de estereotipos de género en el entorno laboral.

Sumado, el **derecho a la salud plena** se refiere al derecho fundamental de las personas a disfrutar de un estado de salud integral que abarca aspectos físicos, mentales y sociales, asegurando el acceso a servicios médicos de calidad, la promoción de hábitos de vida saludables y la prevención de enfermedades. En este marco, además de la PPMYEG, en sentencia como la T-398 de 2019² la Corte Constitucional ha manifestado que hace parte de este derecho el cuidado menstrual, conllevando al acceso a productos de higiene menstrual seguros y asequibles, y la educación adecuada para gestionarla sin estigmatización, perpetuación de mitos y estereotipos negativos.

Finalmente, el **derecho al hábitat y vivienda digna** busca asegurar que todas las personas tengan un entorno construido seguro, saludable y accesible que propicie su desarrollo personal y familiar en igualdad de condiciones. En Bogotá se ha abordado este derecho desde una perspectiva de género, reconociendo las dificultades específicas que enfrentan las mujeres en el acceso a viviendas adecuadas debido a barreras en la capacidad económica, acceso a recursos, créditos, facilidades de pago, desconocimiento, entre otras.

Teniendo en cuenta lo señalado, se presenta la tabla 2, la cual ilustra la percepción que tienen las personas vinculadas a la entidad en la materialización de los priorizados en la PPMYEG. En la columna de respuestas se muestra el número de personas que contestaron cada opción de respuesta, en el valor porcentual (%) e interpretación de la escala de calificación de acuerdo con la imagen 1.

TABLA 2.

Resultados de la Implementación de los derechos de la PMyEG al interior de la Personería de Bogotá								
Variables		Pregunta de identificación	Total Rtas	Respuestas			%	Interpretación
				Sí	No	No sabe		
Derechos de la PPMYEG	Derecho a la Paz y Convivencia	¿Usted ha tenido experiencias personales o conocimiento de programas o acciones internas promovidas por la Personería de Bogotá, que busquen apoyar a mujeres vinculadas en la entidad que hayan sido afectadas por el conflicto armado?	543	169	203	171	31%	Bajo

² Corte Constitucional de Colombia. (2019). Sentencia T 398. Magistrado Alberto Rojas Rios. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-398-19.htm>

	Derecho a una Vida Libre de Violencias	¿En su lugar de trabajo, se fomenta una cultura organizacional que trabaja activamente por erradicar la violencia de género; eliminar las desigualdades y jerarquías entre mujeres y hombres?	436	68	39	80%	Sobresaliente
	Derecho de Participación y representación con equidad	¿En su entorno laboral, se fomenta activamente la participación de las mujeres en comités, comisiones, mesas de trabajo, entre otros?	461	39	43	85%	Sobresaliente
		¿Las mujeres tienen la oportunidad de participar activamente en el ámbito sindical?	465	11	67	86%	Sobresaliente
	Derecho al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad	¿En la entidad, las mujeres tienen igualdad de oportunidades que los hombres para ocupar cargos de liderazgo?	405	55	83	75%	Bueno
	Derecho a la salud plena	¿Considera como una medida significativa, la inclusión del cuidado menstrual?	372	76	95	69%	Bueno
	Derecho a la Educación con Equidad	¿En la entidad se fomenta la igualdad de oportunidades en capacitación y desarrollo profesional para mujeres y hombres?	483	23	37	89%	Sobresaliente
		¿Considera que la capacitación que se ofrece en su entidad es suficiente para comprender y abordar temas como: transversalización o enfoque de género, violencias basadas en género, entre otros?	314	165	64	58%	Aceptable
	Derecho a una Cultura Libre de Sexismo	¿Considera que la implementación de la política de género ha contribuido positivamente a la creación de un entorno laboral más equitativo, eliminando posibles discriminaciones en el ámbito laboral?	406	66	71	75%	Bueno
		¿En la entidad hay procedimientos o parámetros estandarizados que aseguren el uso de un lenguaje y comunicación no sexista?	316	89	138	58%	Aceptable

	Derecho al Hábitat y Vivienda Digna	¿Cree que las mujeres enfrentan dificultades económicas para acceder a viviendas dignas, especialmente aquellas que encabezan hogares sin pareja?		370	113	60	68%	Bueno
--	--	---	--	-----	-----	----	-----	-------

Elaboración propia.

De los resultados reflejados en la tabla 2, se puede constatar que, en primer lugar, las personas vinculadas a la entidad encuestadas calificaron como **sobresaliente** las medidas adoptadas en la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género sobre el derecho a la participación y representación con equidad, con un 85%, y el derecho a la vida libre de violencias, con un 80%, lo que evidencia una **percepción muy positiva** sobre la cultura organizacional de la entidad en estos temas y conocimiento en las medidas adoptadas en la materia.

Respecto a la participación de las mujeres en el Comité de Convivencia Laboral representan el 50%³ de los participantes y en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo el 75%⁴. Reconociendo así las actividades y estrategias abordadas dedicadas a erradicar la violencia de género, eliminar las desigualdades o jerarquías entre mujeres y hombres y promover la participación femenina en diferentes ámbitos laborales. En ese sentido, aunque existen áreas de mejora identificadas, la implementación general se considera positiva y se busca mantener este alto nivel de percepción.

A esto derechos, le sigue el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad, que se destaca con un porcentaje del 75%, indicando una calificación **bueno y un buen nivel de percepción** en las acciones encaminadas hacia la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

Comparando esta perspectiva con los datos de la planta de la entidad, de acuerdo con el autodiagnóstico institucional 2022 – 2023, los hombres representaban el 52% y las mujeres el 48% en el cargo de asesor(a). Ahora bien, para marzo de 2024, los hombres representaban el 46% y las mujeres 54%, lo que demuestra un aumento de la designación de las mujeres en este cargo.

Sin embargo, en el autodiagnóstico anterior, en los cargos directivos los hombres representan el 66% y las mujeres el 34%, en comparación con marzo de este año, los hombres representaban el 65% y las mujeres solo el 35%⁵. Es decir, aunque se ha presentado varias recomendaciones en los autodiagnósticos institucionales de transversalización de género para lograr la igualdad en acceso a los cargos directivos, lo cierto es que la tendencia a que las mujeres sean minoría, se mantiene.

Se resalta que en los cargos de profesional especializado y profesional universitario las mujeres representan el 52% y el 56%, respectivamente, haciendo la salvedad que a estos cargos se accede por concurso de méritos.

³ Personas designadas del 28 de junio de 2023 al 27 de junio de 2025.

⁴ Personas designadas del 2023 al 2025.

⁵ Con base en la información remitida por la Dirección de Talento Humano de la Personería de Bogotá al correo de la Comisión de Género.

En ese orden de ideas, se evidencia que, pese a que las personas vinculadas a la entidad consideran que hay igualdad de oportunidades en el acceso a cargos de liderazgo sin interferencia de género, lo cierto es que la participación de las mujeres disminuye a medida que se asciende en la escala de cargos, sobre todo aquellos con poder de decisión y liderazgo.

En el mismo rango de calificación, el derecho a la educación con equidad, con un porcentaje positivo del 73%, indica en general un **buen** nivel de percepción. Esto se corrobora teniendo en cuenta que, de acuerdo con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano de la Personería de Bogotá, entre marzo de 2023 y marzo de 2024, un total de 504 personas participaron en al menos una de las actividades de formación ofrecidas por la Subdirección en el marco del Plan Institucional de Capacitación, de ellas el 59% son mujeres y el 41% son hombres. No obstante, la Subdirección también indica que en los procesos de capacitación que se gestiona mediante colaboraciones con entidades públicas, como el SENA, la ESAP y el DASCD, los reportes de inscritos y certificados no incluyen la variable de género.

En ese sentido, si bien se evidencia una alta participación de las mujeres en este escenario, es imperioso tener información detallada por género acerca de la participación de las personas vinculadas por parte de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano. Además, de acuerdo con el autodiagnóstico anterior las personas encuestadas señalaron que deseaban que se implementaran nuevas estrategias educativas como actividades, lo que se podría abordar apuntando a estrategias de capacitación y sensibilización con mayor impacto y diversidad metodológica, que tengan mayor incidencia en la transversalización o enfoque de género, violencias basadas en género, entre otros.

Luego, continúa el derecho a la salud plena, que refleja con un 69%, una interpretación buena, no obstante, se observa la necesidad de implementar acciones en favor del cuidado menstrual libre de prejuicios y estereotipos de género, por lo que es pertinente que la entidad, estudie, analice e implemente medidas destinadas al cuidado de las personas menstruantes, que promuevan un ambiente que garantice este aspecto de la salud, en el ámbito laboral. Por su parte, el derecho al hábitat y vivienda digna, con un porcentaje del 68%, refleja que las personas vinculadas a la entidad consideran que las mujeres enfrentan dificultades económicas para acceder a vivienda digna, especialmente aquellas que son cabeza de familia.

Por otro lado, el derecho a una cultura libre de sexismo muestra un nivel **bueno** de percepción, alcanzando el 66%. Si bien, se aprecia una percepción favorable hacia la implementación de políticas de género que contribuyan positivamente a la creación de un entorno laboral más equitativo, es necesario continuar la implementación de acciones que den a conocer los procedimientos y parámetros que aseguren el uso de un lenguaje y comunicación no sexista.

Finalmente, la única calificación **baja** en la percepción de las medidas adoptadas por la entidad se refiere al derecho a la paz y convivencia, evidenciado por un registro del 31%. Esto sugiere una falta de conciencia sobre los programas dirigidos a respaldar a mujeres víctimas del conflicto armado vinculadas con la entidad, por lo que es imperativo implementar actividades que fomenten la participación activa de este grupo poblacional y la difusión de dichas estrategias.

ii. Conocimiento en enfoque diferencial y percepción de la eficacia de las acciones adelantadas para su implementación:

En la actualidad en Bogotá se adopta el *CONPES 16 de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas LGBTI y sobre Identidades de Género y Orientaciones Sexuales en el Distrito Capital - 2021-2023*⁶, dirigida a promover y garantizar los derechos de las personas del sector en igualdad de condiciones, cambiar imaginarios sociales y erradicar prácticas discriminatorias. Dentro de los derechos incorporados se incluye el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Además, con la *Directiva 005 de 2021*⁷, se implementa la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, coordinada por la Secretaría de Planeación y las Oficinas de Talento Humano de las entidades del Distrito, con el objetivo de eliminar la discriminación en el trabajo basada en la orientación sexual y la identidad de género y tomar acciones afirmativas para su inclusión.

Estas iniciativas, fundamentadas en enfoques de derechos y diferenciales, buscan promover la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas LGBTIQ en el ámbito laboral, a través de acciones concretas como la sensibilización, el diseño de políticas inclusivas y la gestión de recursos humanos.

En ese orden de ideas, la Comisión de Género de la Personería de Bogotá ha adelantado acciones tendientes a materializar el enfoque diferencial al interior de la entidad, de la percepción de estas acciones se hizo referencia en la encuesta de autodiagnóstico que tuvo los resultados señalados en la tabla 3:

TABLA 3

Resultados de conocimiento y percepción de las medidas para materializar el enfoque diferencial en la Personería de Bogotá						
Pregunta de identificación	Total	Respuestas			%	Interpretación
		Sí	No	No sabe		
¿En la entidad se han llevado a cabo acciones específicas para fomentar la contratación de personas transgénero, garantizando la igualdad de oportunidades?	543	204	29	310	38%	Bajo
¿En la entidad, siente que se reconoce y valora la diversidad en aspectos como el sexo, identidad de género u orientación sexual?		384	62	97	71%	Bueno

Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados, por un lado, las personas de la entidad tienen un **buen** nivel de

⁶ Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES). (2022). Política Pública para la Garantía de los Derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital. 2021-2023. Alcaldía Mayor de Bogotá D, C. https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_dc_16_lgbti.pdf

⁷ Secretaria Distrital de Planeación. (2021). Directiva 005 de 2021. Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=112818#:~:text=eliminar%20la%20discriminaci%C3%B3n%20y%20segregaci%C3%B3n,la%20cual%20tiene%20plena%20vigencia.

percepción del reconocimiento y valor que da la entidad a la diversidad sexual y de género, con una percepción del 71%, esto refleja los logros de los procesos de sensibilización, concientización y capacitación en el tema y la necesidad de mantener las medidas que buscan mejorar la comprensión del personal sobre el enfoque diferencial y garantizar una mayor adherencia a sus principios. Se destaca que en cumplimiento del plan de acción de la Comisión de Género para el año 2023 se llevó a cabo capacitación y sensibilización al 100% del personal vinculado a la entidad en temas como diversidad sexual.

No obstante, frente a la inclusión para personas trans y otras personas de los sectores LGBTI se tiene una calificación **baja**, con un 38%, esto sugiere dificultades en la implementación de estrategias para fomentar espacios inclusivos en la contratación de personal, así como una falta de información y visibilización de la importante labor que realizan las personas de los sectores LGBTI en la entidad.

iii. Percepción de la eficacia de las acciones adelantadas para conciliar la vida laboral y domestica con enfoque de género:

Según el informe *Cuidadoras (es) en la Personería de Bogotá D.C.*, emitido por esta Comisión de Género, el reconocimiento de los roles de cuidado desempeñados por hombres y mujeres en una entidad es crucial para la equidad de género y el bienestar laboral. Las responsabilidades de cuidado en cabeza exclusivamente de la mujer dificultan oportunidades de desarrollo profesional, académico o económico, lo que limita su independencia financiera y su calidad de vida.

En el ámbito laboral, se observa una representación desproporcionada de mujeres en roles de cuidado, donde frecuentemente deben equilibrar múltiples responsabilidades como cuidadoras y trabajadoras. Por ello, se resalta la importancia de reconocer y valorar los roles de cuidado de ambos géneros dentro de la entidad, así como la urgencia de establecer un equilibrio entre las responsabilidades de cuidado y laborales para garantizar la igualdad de oportunidades en el crecimiento personal, académico y económico, especialmente para las mujeres.

TABLA 4

Resultados acciones para conciliar la vida laboral y domestica con enfoque de género						
Pregunta de identificación	Total	Respuestas			%	Interpretación
		Sí	No	No sabe		
¿En la entidad se incentiva la participación de hombres en las labores de cuidado directo, como el cuidado de niños(as) o personas en condición de dependencia?	543	192	113	238	36%	Bajo
¿La cultura organizacional respalda el equilibrio entre las labores de cuidado y las responsabilidades laborales?		318	89	136	59%	Aceptable

Elaboración propia.

La tabla 4 revela una percepción y conocimiento **bajo** con respecto a las iniciativas de la entidad para promover el papel de los hombres como cuidadores directos. Además, en lo que respecta al fomento del equilibrio entre las actividades de cuidado y las responsabilidades laborales, se observa un nivel de conocimiento **aceptable**.

Comparando esta percepción, con los datos suministrados por la Dirección de Talento Humano de la Personería de Bogotá, se tiene que, para septiembre de 2024, las siguientes personas contaban con teletrabajo por causales con relación a laborales de cuidado:

TABLA 5

Tipología	Hombre	Mujer	Total
Funcionario(a) con hijo(a) menores de 14 años	20	46	66
Funcionario(a) con hijo en situación de discapacidad	0	1	1
Funcionario(a) con hijo con diagnóstico médico que requiere su presencia y/o cuidado	1	2	3
Funcionario(a) con cónyuge con diagnóstico médico que requiere su presencia y/o cuidado	2	1	3
Funcionario(a) con madre con diagnóstico médico que requiere su presencia y/o cuidado	1	11	12
TOTAL	24	61	85

Elaboración por la Dirección de Talento Humano.

De acuerdo con los autodiagnósticos realizados entre 2020 a 2023, de los 609 hombres y mujeres de la planta de personal que diligenciaron la encuesta por el período comprendido entre febrero de 2020 a febrero de 2021 se refleja que desempeñando el rol de cuidador se encuentran un total de 398 personas, 241 mujeres, 156 hombres y una (1) persona intersexual; en el mismo período para 2022, de los 700 empleados encuestados en total, se encuentra que 326 tiene el rol de cuidador (193 mujeres y 131 hombres). Para 2023, se observa que la muestra de personal al que se le aplicó la encuesta se redujo a 281, de ellas 74 mujeres y 46 hombres cumplen el rol de cuidadores.

De lo anterior, se puede evidenciar que las mujeres aún siguen siendo mayoría en el ejercicio de estos roles de cuidado y el número de personas con teletrabajo por roles de cuidado, aunque son pocas en comparación con las que dicen tener este rol en los autodiagnósticos. Esta situación subraya la necesidad de continuar, fortalecer y ampliar la adopción de estrategias para incentivar la igualdad entre mujeres y hombres en labores de cuidado y domésticas, y plantear alternativas que fomenten el equilibrio y la conciliación de la vida laboral y personal en este sentido.

iv. Conocimiento de la Política Institucional de Género:

La implementación de políticas que priorizan los derechos de las mujeres en entidades públicas es crucial para modificar las condiciones de desigualdad y violencia de género tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general. Estas políticas no solo se centran en aspectos como la paz, la educación y la salud, sino que también incorporan medidas concretas para garantizar un ambiente laboral libre de sexismo y machismo⁸. Al promover la transversalización de enfoques de género y derechos, se busca transformar los imaginarios arraigados que perpetúan la discriminación y violencia hacia las mujeres, lo que conlleva a una sociedad más igualitaria y libre de violencias para todos sus miembros.

⁸ CONSEJO DISTRITAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL DEL DISTRITO CAPITAL (CONPES). (2021). "Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030". Alcaldía Mayor de Bogotá. D.C. https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-3/documentos/doc_conpes_d.c_14_ppmyeg_1.pdf

De acuerdo con la tabla 5, el nivel de familiarización del personal vinculado con la política de mujeres y equidad de género en la entidad se sitúa en un nivel **bueno**, con un 69%. En cuanto al conocimiento de la existencia de la Comisión de Género dentro de la entidad es **sobresaliente**, con un porcentaje del 82%. A diferencia del anterior autodiagnóstico donde se señaló que el 72% de las personas encuestadas refiere conocer la Política y el 62% sabe de la existencia de la Comisión de Género. Esto señala un avance en el conocimiento de la Comisión de Género en particular, aunque se recomienda continuar con la implementación de acciones que aseguren la aplicación efectiva de la Política y el acercamiento de todas las personas a dicha Comisión.

TABLA 5

Conocimiento de la Política Institucional y Comisión de Género						
Pregunta de identificación	Total	Respuestas			%	Interpretación
		Sí	No	No sabe		
¿Está familiarizado/a con la Política de Mujer y Género de la Personería de Bogotá?	543	375	123	45	69%	Bueno
¿Conoce la existencia de la Comisión de Género de la Personería de Bogotá?		447	68	28	82%	Sobresaliente

Elaboración propia.

II. Percepción Institucional del enfoque de género.

Esta sesión de preguntas busca facilitar un análisis introspectivo y de percepción sobre cómo se internalizan y reflejan las dinámicas de género en el entorno laboral. Al clasificar las preguntas en dos categorías, donde un acuerdo o desacuerdo con ciertas afirmaciones se interpreta como indicativo de una comprensión alineada o desalineada con los principios de igualdad de género, se establece un marco para evaluar cómo se conceptualiza y se vive el género en la entidad.

En la imagen 2 se presenta la escala de calificación de los valores porcentuales de cada respuesta.

IMAGEN 2

Escala de calificación	Interpretación
90-100%: Sobresaliente	Indica un nivel excepcionalmente alto de percepción positiva y comprensión profunda sobre el enfoque de género. La implementación de medidas relacionadas con la igualdad de género es altamente efectiva y bien recibida.
70-89%: Bueno	Indica un buen nivel en la percepción positiva del enfoque de género. Sin embargo, se identifican áreas específicas que requieren atención para fortalecer la percepción.
50-69%: Aceptable	Indica un nivel básico de percepción sobre el enfoque de género. Se necesitan esfuerzos adicionales para mejorar la comprensión.
30-49%: Insatisfactorio	Indica un nivel con importantes oportunidades de mejora en la percepción y comprensión del enfoque de género. Se requieren acciones inmediatas para abordar deficiencias y promover una cultura sensible al género.
0-29%: Muy insatisfactorio	Indica un nivel significativamente por debajo de lo esperado en la percepción y comprensión del enfoque de género. Se necesitan cambios urgentes y sustanciales para fortalecer acciones relacionadas con la transversalización del enfoque de género.

Fuente: Guía para la Evaluación e Interpretación de Resultados del PNUD

En ese sentido, en la tabla 6 se evidencian los resultados obtenidos en cada una de las variables. En primera medida, respecto a la variable de roles de género, el personal de la entidad integra de forma **aceptable** esta percepción, considerando que las labores tradicionales que deben desarrollar las mujeres afectan sus oportunidades de trabajo y que los hombres sienten presión social para comportarse de ciertas maneras o tener ciertos intereses que se asocian comúnmente con la masculinidad. Este resultado sugiere que, aunque existe una base positiva respecto a la comprensión de los roles de género establecidos, todavía hay un margen para mejorar tanto en la implementación como la interiorización de medidas que fomenten la reconfiguración de los roles de género.

Ahora bien, comparando esta percepción con los datos sobre la distribución de las áreas de trabajo en la entidad, se tiene que el 100% de las personas que realizan la labor de conductor/ conductor mecánico son hombres, mientras que el 70% de las personas que realizan labores de secretariado y el 63% de quienes están en servicios generales son mujeres⁹. Lo que demuestra que aún en este tipo de cargos se mantienen los roles de género establecidos socialmente.

Se destaca que el 95% de las personas encuestadas se apartan de los roles que indican que la maternidad y las labores del hogar son un rol y destino natural de la mujer, y el de los hombres es

⁹ Con base en la información remitida por la Dirección de Talento Humano de la Personería de Bogotá al correo de la Comisión de Género.

proveer económicamente. Este resultado revela un nivel excepcionalmente alto de percepción positiva y una comprensión profunda sobre los roles en el contexto familiar, siendo evidencia de las estrategias adoptadas para mejorar la percepción general y fomentar una cultura familiar más sensible al género.

TABLA 6

Resultados percepción institucional del enfoque de género						
Variable	Pregunta	Total	Respuestas		%	Interpretación
			De acuerdo	Des acuerdo		
Roles de género	¿Considera que las ideas tradicionales sobre las labores que deben desarrollar las mujeres afectan sus oportunidades de trabajo?	543	342	201	63%	Aceptable
	¿Cree que los hombres sienten presión social para comportarse de ciertas maneras o tener ciertos intereses que se asocian comúnmente con la masculinidad?		337	206	62%	Aceptable
	¿Considera que la maternidad y las labores del hogar son un rol y destino natural de la mujer y el de los hombres es proveer económicamente?		24	519	95%	Sobresaliente
Estereotipos de género	¿Usted le confiaría un cargo directivo en la entidad a una mujer, sabiendo que debe estar disponible 24 horas al día/ 7 días a la semana?		503	40	93%	Sobresaliente
Relaciones de poder	¿Considera que las decisiones importantes en su lugar de trabajo deben ser tomadas por hombres?		14	529	97%	Sobresaliente
	¿Considera que hay una representación equitativa de mujeres y hombres en los roles de liderazgo en su entidad?		343	200	63%	Aceptable
Transversalización del enfoque de género.	¿Usted conoce el significado de "transversalización de género" en el entorno laboral?		397	146	73%	Bueno
	¿La transversalización de género contribuye a crear un entorno laboral más inclusivo para todas las personas, independientemente de su género?		459	84	84%	Bueno
	¿Cree que todas las personas en la entidad pueden contribuir a la transversalización de género en su lugar de trabajo?		494	49	91%	Sobresaliente

Elaboración propia.

Luego, en la variable de estereotipos de género muestra una calificación **sobresaliente**, alcanzando una puntuación del 93%. Lo que refleja una percepción positiva y una profunda comprensión sobre el enfoque de género al reconocer la capacidad y competencia de las mujeres para ocupar cargos de alta responsabilidad sin prejuicios ni estereotipos relacionados con su género. Esta respuesta sugiere que la implementación de medidas para erradicar los estereotipos de género alrededor de

las capacidades de las mujeres en el entorno laboral ha sido efectiva y bien recibida dentro de la entidad. Además, de la importancia de seguir implementando acciones en este sentido.

En relación con lo anterior, en la variable de relaciones de poder, si bien el personal evidencia una aceptación a la noción frente a que las decisiones importantes deban ser tomadas por ambos géneros, con una calificación **sobresaliente** del 97%, la Personería de Bogotá debe implementar y fortalecer las medidas para avanzar hacia una mayor igualdad de género y consolidar los logros en representación equitativa en los roles de liderazgo. Esto dado que hay una percepción aceptable, del 63 %, que, aunque no negativa, demuestra que los espacios de liderazgo de la entidad no se comparten de forma equitativa entre hombres y mujeres, esto soportado en los datos previamente señalados del número de mujeres en estos cargos.

Finalmente, en lo relacionado con la transversalización de género, los resultados muestran un panorama diverso en cuanto a la incorporación y percepción del enfoque de género, basándose en las categorías evaluadas. En la categoría de conocimiento teórico, se alcanza un 73%, situándose en un nivel aceptable, esto sugiere que existe una comprensión **bueno** sobre la transversalización de género, aunque se reconoce la necesidad de emprender esfuerzos adicionales para mejorar tanto la comprensión como la implementación de este.

Por otro lado, con una **bueno** calificación, del 85%, las personas consideran que la transversalización de género contribuye a crear un entorno laboral más inclusivo para todas las personas fue calificado como bueno. Finalmente, la participación y responsabilidad colectiva, con un 91%, considerada **sobresaliente**, refleja una percepción alta a la importancia de la transversalización del género y permite inferir que cada miembro, independientemente de su posición o rol, se siente empoderado y es responsable de promover la igualdad de género.

La efectividad sumada a la buena recepción de la igualdad de género en la entidad indica que se han implementado estrategias de comunicación efectivas, programas de capacitación, igualmente medidas de participación que permiten a todo el personal y adviertan su papel en la promoción de la igualdad de género, el sentirse motivados para contribuir a ella. Esto incluye entender las sutilezas del lenguaje inclusivo, las dinámicas de poder y las políticas, prácticas que pueden influir de manera diferente en las personas y la entidad.

III. Percepción de las prácticas relacionadas con la violencia basada en género.

Este último acápite de preguntas busca obtener información sobre la percepción y prácticas relacionadas con la erradicación de las violencias basadas en género en el entorno laboral y la implementación del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de este tipo. Para ello se presentaron a las personas encuestadas las siguientes opciones de respuestas que tienen el siguiente valor porcentual (tabla 7):

TABLA 7

Valor porcentual de las respuestas de percepción de las prácticas relacionadas con la Violencia basada en Género.	
Respuesta	Valor porcentual
Siempre (S)	100%
Casi Siempre (CS)	80%

Algunas Veces (AV)	60%
Pocas Veces (PV)	40%
Nunca (N)	20%

Elaboración propia, a partir de la guía para la Evaluación e Interpretación de Resultados del PNUD

Para definir el resultado de cada pregunta se deben usar los porcentajes de la tabla 7 y proporcionarlos, el total en cada pregunta debe ser analizado de acuerdo con la escala de calificación de la imagen 3:

IMAGEN 3

Escala de calificación	Interpretación
81-100%: Satisfactoria	Indica una percepción satisfactoria de las practicas implementadas para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género en el entorno laboral.
61-80%: adecuada	Indica una percepción positiva de las practicas implementadas para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género en el entorno laboral
41-60%: Moderada	Indica una percepción moderada de las practicas implementadas para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género en el entorno laboral . Se han implementado algunas medidas efectivas, pero aún hay áreas importantes que requieren atención y mejora para abordar eficazmente los casos de violencias basadas en género.
21-40%: Deficiente	Indica una percepción insuficiente de las practicas implementadas para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género en el entorno laboral. Se observan algunas medidas implementadas, pero son claramente insuficientes para abordar adecuadamente los casos de violencias basadas en género.
0-20%: Insatisfactoria	Indica una percepción muy baja o nula de las practicas implementadas para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género en el entorno laboral. Refleja una falta significativa de medidas efectivas para prevenir y abordar casos de violencias basadas en género en el entorno laboral.

Guía para la Evaluación e Interpretación de Resultados del PNUD

i. Percepción del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencia basada en Género

Desde septiembre del año 2022, se profirió en la Personería de Bogotá el Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencia basada en Género, con el fin de atender los casos de violencia, acoso laboral y sexual en razón al género. En este compendio de preguntas se busca identificar la percepción en la puesta en práctica de dicho instrumento. En la tabla 8 se presentan los resultados, señalando el número de personas que respondieron cada opción de pregunta, el valor porcentual e interpretación de acuerdo con la escala de calificación (imagen 3).

TABLA 8

Resultados Percepción del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencia basada en Género

Variable	Pregunta de identificación	Total	Respuestas					%	Interpretación
			S	CS	AV	PV	N		
Conocimiento sobre violencias basadas en genero	¿Tiene claridad sobre qué comportamientos pueden considerarse como "actos de discriminación" o "Violencias basadas en género"?	547	380	112	35	18	2	91%	Satisfactoria
Conocimiento sobre Acoso Laboral en razón del genero	¿Está familiarizado(a) con el Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género?		167	174	108	61	37	74%	Adecuada
Identificación de Comportamientos	¿Tiene claro comportamientos que podrían considerarse acoso laboral o sexual en razón del género en su entorno de trabajo?		315	163	42	16	11	88%	Satisfactoria
Conocimiento ruta de atención	¿Sabe cómo reportar o buscar ayuda en caso de experimentar o presenciar acoso laboral o sexual en razón del género en su entorno de trabajo?		240	166	71	42	28	80%	Adecuada
Confianza en el Proceso de Denuncia	¿Se siente lo suficientemente seguro/a para presentar una denuncia sobre acoso laboral o sexual en razón al género?		260	127	78	52	30	79%	Adecuada
Apoyo social en Caso de Acoso	¿Siente que podría contar con el apoyo de colegas y superiores en caso de experimentar o presenciar acoso laboral o sexual en razón al género?		245	151	82	43	26	80%	Adecuada
Capacitación sobre Acoso sexual en razón al género	¿Considera importante continuar con el programa de capacitación relacionada con la prevención y abordaje del acoso laboral o sexual en razón al género?		415	93	21	8	10	93%	Satisfactoria

Elaboración propia.

El nivel de conocimiento sobre violencias basadas en género es satisfactorio, con un 91%, así como la identificación de comportamientos que podrían considerarse acoso laboral o sexual en razón del género en su entorno de trabajo, con un 88%. Esto refleja los resultados de los procesos de sensibilización, capacitación y campañas de sobre la temática. No obstante, aún se deben realizar esfuerzos encaminados a dar a conocer el Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género, dado que en este punto hay un conocimiento adecuado, del 74%, que, aunque no es negativo si evidencia la necesidad de mejoras. Más teniendo en cuenta que, con un nivel satisfactorio, del 93%, las personas encuestadas consideran importante continuar con el programa de capacitación relacionada con la temática.

Por último, respecto a la ruta de atención de violencias basadas en género de la entidad, en general se presenta un nivel adecuado de conocimiento sobre cómo reportar o buscar ayuda en caso de experimentar o presenciar acoso laboral o sexual en razón del género en su entorno de trabajo, confianza en el procedimiento de denuncia y apoyo social. Esto refleja que, aunque hay avances, se debe continuar la implementación de acciones que fortalezcan el conocimiento y empoderamiento en la activación de la ruta.

ii. Percepción del ambiente laboral libre de violencia de género

De acuerdo con los resultados de la tabla 9 sobre las prácticas internas que garantizan un ambiente laboral libre de violencias de género, en la claridad organizacional, tanto hombres como mujeres tienen una percepción satisfactoria respecto a que las tareas y responsabilidades de su trabajo están claramente especificadas y definidas en concordancia con el manual de funciones o contrato. Esto se evidencia en las altas proporciones de respuestas "Siempre" y "Casi siempre" tanto para hombres como para mujeres, aunque los hombres tienden a mostrar una ligera inclinación hacia la opción "Siempre" en comparación con las mujeres.

No obstante, aunque la mayoría de las personas encuestadas, tanto hombres como mujeres, 87% y 84% respectivamente, perciben que las tareas y responsabilidades se distribuyen equitativamente, hay una proporción significativa que indica que esto no sucede siempre. En este caso, las mujeres tienen una percepción solo de adecuada mientras que los hombres tienen una percepción satisfactoria. Lo que sugiere que hay un margen para mejorar la equidad en la distribución de tareas y responsabilidades en el equipo de trabajo de acuerdo con el género, más teniendo en cuenta que la distribución inequitativa afecta primordialmente a las mujeres.

Respecto a la percepción de liderazgo, tanto hombres como mujeres, mayoritariamente perciben que reciben comunicación clara por parte de sus superiores sobre los requerimientos en el trabajo y que es accesible y fácil comunicarse con ellos(as). Sin embargo, en estas situaciones las mujeres tienen una menor percepción de satisfacción en comparación con los hombres. Lo que puede significar que es pertinente que haya una mejora en la comunicación asertiva, de quienes ostentan roles de liderazgo, con sus equipos de trabajo.

En los puntos de motivación en general la percepción disminuye, pasando de satisfactoria a solamente adecuada. Los resultados revelan que 116 mujeres y 71 hombres consideran que la entidad se preocupa por su bienestar algunas veces, pocas veces o nunca. Además, 175 mujeres y 107 hombres consideran que la entidad algunas veces, pocas veces o nunca, otorga reconocimientos cuando realizan un trabajo bien hecho. Esta situación afecta significativamente en la satisfacción laboral, motivación y compromiso de las personas vinculadas a la entidad.

TABLA 9

Resultados percepción del ambiente laboral libre de violencia de género										
Variable	Pregunta de identificación	Género	Total	Respuestas					%	Interpretación
				S	CS	AV	PV	N		

Toma de decisiones	¿En su lugar de trabajo, siente que sus opiniones y comentarios son reconocidos y tenidos en cuenta?	Mujer	329	159	99	57	9	5	84%	Satisfactoria
		Hombre	213	112	70	25	6	0	87%	Satisfactoria
Claridad organizacional	¿Considera que las tareas y responsabilidades de su trabajo están claramente especificadas y definidas, en concordancia con el manual de funciones/contrato?	Mujer	329	206	91	23	7	2	90%	Satisfactoria
		Hombre	213	129	60	19	4	1	89%	Satisfactoria
	¿Cree que se distribuyen equitativamente las tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres miembros del equipo de trabajo?	Mujer	329	123	109	65	26	6	79%	Adecuada
		Hombre	213	92	68	35	11	7	81%	Satisfactoria
Liderazgo	¿Recibe comunicación clara por parte de sus superiores o jefes(as) sobre cuáles son sus expectativas y requerimientos en el trabajo?	Mujer	329	190	99	24	14	2	88%	Satisfactoria
		Hombre	213	126	70	15	2	0	90%	Satisfactoria
	¿Sus superiores son accesibles y siente que puede comunicarse fácilmente con ellos(as)?	Mujer	329	197	95	25	8	4	89%	Satisfactoria
		Hombre	213	148	51	12	2	0	92%	Satisfactoria
Motivación	¿Siente que la entidad se preocupa por su bienestar personal y emocional?	Mujer	329	112	101	71	32	13	76%	Adecuada
		Hombre	213	89	53	49	14	8	79%	Adecuada
	¿Le otorgan reconocimientos cuando realiza un trabajo bien hecho en su entidad?	Mujer	329	77	77	85	46	44	66%	Adecuada
		Hombre	213	59	47	58	29	20	69%	Adecuada
Espacios de apoyo-Salud Mental	¿La entidad brinda recursos o servicios para el manejo del estrés y la presión laboral?	Mujer	329	66	83	97	53	30	66%	Adecuada
		Hombre	213	50	58	56	33	16	69%	Adecuada
	¿Se han implementado acciones para crear un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar emocional?	Mujer	329	84	92	80	51	22	70%	Adecuada
		Hombre	213	65	60	51	27	10	73%	Adecuada

Trato igualitario	¿Considera que su jefa (e) tiene un trato respetuoso en la dependencia, sin distinción de género?	Mujer	329	263	46	12	6	2	94%	Satisfactoria
		Hombre	213	182	24	6	1	0	96%	Satisfactoria

Elaboración propia.

Igual situación sucede con los espacios de apoyo a la protección de la salud mental, donde se advierte que las personas vinculadas indican que los recursos o servicios para el manejo del estrés, presión laboral y acciones que favorecen el bienestar, que brinda la entidad no son suficientes, pese a las graves implicaciones que tiene la alta sensibilidad de los temas que se manejan diariamente en el cumplimiento de las funciones misionales. Por ello, es necesario que se tomen medidas encaminadas a fortalecer los espacios de atención de salud mental que contribuyan a reducir el estrés, mejorar la moral y aumentar la productividad en el trabajo.

Finalmente, en lo concerniente al trato igualitario, los resultados de nivel satisfactorio sugieren que una gran proporción de personas encuestadas, independientemente de su género, sienten que reciben un trato respetuoso de parte de su jefe(a) de manera consistente. Solo un pequeño porcentaje de empleados, tanto hombres como mujeres, indicaron que el trato no siempre es respetuoso. Por ejemplo, el 0.60% de las mujeres y el 0.47% de los hombres respondieron "Nunca". Estos porcentajes son muy bajos en comparación con aquellos que respondieron "Siempre" o "Casi siempre".

CONCLUSIONES

1. En relación con el grado de conocimiento y percepción de las acciones implementadas en el ejercicio de los derechos priorizados en la Política de Mujer y Equidad de Género, se observa una percepción general favorable en la entidad. Se destaca la percepción de un ambiente organizacional donde se trabaja para la erradicación de las desigualdades y las violencia de género, y se fomenta una participación igualitaria en las actividades y un acceso equitativo a oportunidades de capacitación y liderazgo tanto para hombres como para mujeres, no obstante se debe fortalecer el cuidado de la salud mental de quienes están vinculados con la entidad, la comunicación de quienes ostentan roles de liderazgo, y la distribución de cargas laborales.
2. En contra parte, se observa una necesidad de mejora en el reconocimiento de la inclusión del cuidado menstrual como una medida relevante, dada su importancia para la salud de las servidoras públicas y demás mujeres en la entidad, por lo que es necesario implementar mejoras en concordancia con lo indicado por el artículo 9 Ley 2338 de 2023, en relación con el horario flexible, y el teletrabajo para personas menstruantes con diagnóstico de endometriosis. Lo mismo se observa con la apropiación de los protocolos y parámetros institucionales para promover un lenguaje no sexista y la necesidad de ampliar la oferta de sensibilizaciones y capacitaciones en temas como transversalización o enfoque de género y

violencias basadas en género.

3. Por último, se observa un bajo nivel de conocimiento sobre programas de la Personería de Bogotá que incluyan a la población afectada por el conflicto, con enfoque de género.
4. A pesar de que hay una valoración y reconocimiento positivo de la diversidad sexual y de género al interior de la entidad, se hace necesario fortalecer e implementar políticas en relación con el enfoque de inclusión para personas transgénero, fomentando espacios inclusivos en la contratación y fortalecimiento del conocimiento sobre el tema, del personal vinculado, mediante la implementación de capacitaciones y sensibilizaciones.
5. En lo que se refiere a la percepción institucional del enfoque de género, se puede concluir que hay un cuestionamiento hacia los roles de género en la familia, ,sin embargo, es pertinente que la entidad asuma un papel relevante hacia el cambio sustancial de estos roles, fomentando una mayor participación de los hombres en las labores de cuidado de niños y/o personas con discapacidad, y propiciando que haya un equilibrio mayor entre las responsabilidades laborales y la carga de cuidado, así como resulta necesario continuar con las intervenciones dirigidas a promover que el personal sea mucho más consciente de estos roles, cómo afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres; y como tomar acciones para desconfigurarlos.
6. Ahora bien, en relación con los estereotipos de género en el ámbito laboral, el personal vinculado reconoce las capacidades y competencias de las mujeres para ocupar cargos de alta responsabilidad sin prejuicios ni estereotipos relacionados con su género. Sin embargo, es indispensable trabajar para que dicha perspectiva se vea materializada en el número de cargos directivos que ostentan las mujeres.
7. En cuanto a las relaciones de poder, si bien el personal evidencia una aceptación a la noción frente a que las decisiones importantes deban ser tomadas por ambos géneros, la Personería de Bogotá debe implementar y fortalecer las medidas para avanzar hacia una mayor igualdad de género y consolidar los logros en representación equitativa en los roles de liderazgo.
8. En lo que atañe a la transversalización de género, hay una percepción positiva sobre la misma y su aplicación en la entidad, particularmente en lo que respecta a la participación y responsabilidad colectiva. No obstante, aún hay margen para mejorar en áreas como el conocimiento teórico y práctico sobre las contribuciones positivas que pueden generar a todos y toda la integración más completa de la transversalización de género.
9. En general, el conocimiento y percepción sobre la violencia basada en género y la ruta de atención en casos de acoso laboral y sexual en razón al género es positivo. No obstante, se deben continuar las acciones encaminadas a fortalecer los procesos de prevención y el procedimiento de la ruta de atención que garantice los derechos de las víctimas de este flagelo.
10. El ambiente laboral en la entidad es satisfactorio, aunque con algunas implicaciones diferenciales negativas para las mujeres en la distribución de tareas, en los procesos de comunicación con las personas con roles de liderazgo y en ser tenidas en cuenta por parte

de sus superiores. Se deben implementar acciones de mejora en los procesos de motivación y atención en salud mental para favorecer los procesos de las personas vinculadas y que a su vez esto beneficie el cumplimiento de las funciones misionales de la entidad.

RECOMENDACIONES

1. Implementar medidas específicas para mejorar el conocimiento y la percepción sobre las acciones en pro del derecho a la Paz y Convivencia, como identificar la población objetivo, ampliar los canales de comunicación y generar programas psicosociales que fomenten la participación de mujeres víctimas del conflicto vinculadas en la entidad.
2. Facilitar el acceso a implementos de salud menstrual con la implementación de máquinas dispensadoras de toallas o tampones. De igual manera implementar lo indicado por la ley 2338 de 2023, en el sentido de acoger cambios que promuevan una mejora en la calidad de vida de las personas con endometriosis, y otras enfermedades relacionadas con la salud menstrual, los cuales pueden llegar a impactar de forma positiva en la satisfacción laboral y la motivación de estas, así como sensibilizar y promover el cuidado menstrual libre de prejuicios y estereotipos de género.
3. Priorizar acciones para fortalecer el enfoque de inclusión para personas transgénero, siguiendo los lineamientos de la directiva 005 de 2021 para generar inserciones laborales libres de discriminación basada en identidad de género.
4. Fomentar espacios inclusivos liderados por personas de los sectores y elaborar campañas que visibilicen el trabajo de personas LGBTIQ en la entidad y permitan fortalecer el conocimiento y la percepción del personal, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.
5. Continuar los procesos de capacitación, sensibilización y formación al personal vinculado a la entidad sobre la obligatoriedad de la implementación del enfoque y transversalización de género, estos espacios deben abordar tanto la teoría como la aplicación de la transversalización de género para asegurar que este enfoque se refleje en todas las operaciones y procesos de la entidad.
6. Actualizar los protocolos y procedimientos de la entidad para que todos cuenten con enfoque de género y diferencial. Así como promover capacitaciones sobre el uso de los mismos a todo el personal vinculado.
7. Involucrar activamente al personal en el proceso de transversalización de género para asegurar que las políticas y prácticas sean tanto relevantes como efectivas.
8. Crear espacios seguros para el diálogo y la discusión, donde el personal vinculado pueda compartir sus experiencias sobre cómo los estereotipos y roles de género afectan el cumplimiento de sus labores, esto con la participación activa de los directivos de la entidad, para promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo, donde todos y todas se sientan valorados y libres de perseguir sus intereses sin restricciones por su género.
9. Continuar la ejecución de los procesos de sensibilización, talleres, charlas y campañas sobre los roles, estereotipos y violencia basada en género en el personal vinculado, para generar procesos de concientización y promoción amplia de cómo estas ideas limitan a hombres y mujeres en todas sus dimensiones, especialmente en la laboral.

10. Fomentar la participación de las mujeres en los espacios de liderazgo y contar con procesos de capacitación y mentoría para incentivar su participación en estos espacios.
11. Visibilizar la labor de las mujeres y personas LGTBIQ+ en diferentes ámbitos, sobre todo en aquellos donde las mujeres ostenten cargos directivos y de liderazgo.
12. Desarrollar e implementar programas de mentoría dirigidos, junto con talleres de capacitación en liderazgo inclusivo que se enfoquen en el empoderamiento de todas las personas, con perspectiva de género.
13. Ajustar el Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género con el fin de brindar una ruta de atención más garantista de los derechos de las personas víctimas de acoso laboral y sexual debido al género. Así como el seguimiento constante a la eficacia de la ruta.
14. Adelantar acciones con los directivos de la entidad que los sensibilicen sobre los temas de género y la transversalización de los mismos en sus directivas y decisiones.
15. Continuar la mejora de los procesos de motivación, bienestar y apoyo en salud mental del personal vinculado en la entidad adoptando la transversalización de género.