

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

2024 - 2025

COMISIÓN DE GÉNERO

DE LA

PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C

Bogotá D.C., 11 de abril de 2025

Compilado y elaborado por:

Secretaría Técnica de la Comisión de Género

Deiby Mauricio Ochoa Pineda

Personero Delegado para la Familia y Sujetos de Especial
Protección Constitucional

Laura Vanessa Patiño Ocampo - Profesional Universitaria

Ruth Aleyda Barbosa Barbosa -Profesional Especializada

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

Jaime Alonso Zetién Castillo

Secretario General

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS	6
METODOLOGÍA.....	7
RESULTADOS.....	7
I. Conocimiento y percepción de las medidas adoptadas en la Política Institucional de Género de la Personería de Bogotá, D. C.....	8
i. Conocimiento y percepción de la eficacia de las acciones implementadas por la Personería de Bogotá, D. C., en el ejercicio de los derechos priorizados en la Política de Mujeres y Equidad de Género del Distrito 2020 – 2030:	9
ii. Conocimiento y percepción de la adopción del enfoque diferencial en la Personería de Bogotá, D. C.:	19
iii. Percepción de la eficacia de las acciones adelantadas para conciliar la vida laboral y los roles de cuidado con enfoque de género:	22
iv. Percepción acerca de la pertinencia de la Política Institucional de Género:	26
II. Conocimiento y percepción de las medidas adoptadas para mantener un ambiente laboral libre de estereotipos de género y erradicar la violencia basada en género en la entidad.....	27
i. Percepción del ambiente laboral libre de estereotipos de género.....	28
ii. Percepción del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencia basada en Género	31
CONCLUSIONES.....	33
RECOMENDACIONES.....	35

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 etnia, sexo, género, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

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. A nivel del Sistema Universal con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), incorporada al ordenamiento jurídico colombiano a través de la Ley 51 de 1981; y de otra parte, en el Sistema Interamericano, con la Convención de Belém do Pará, adoptada por nuestro país a través de la Ley 248 de 1995. 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. Igualmente, desde la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas el 15 de septiembre de 1995, se establece una agenda con objetivos estratégicos que le apuntan al empoderamiento de la mujer y el logro de la igualdad de género.

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 el emprendimiento 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 cobija a la Defensoría del Pueblo y a las Personerías Municipales, de modo que esta, sea integrada en el desarrollo de sus funciones y a través de ella, se promueva la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

En esa línea de trabajo, la Personería de Bogotá como garante de los derechos humanos y comprometida con acciones que promuevan la igualdad real y efectiva 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*”. De igual manera a través de la Resolución 761 de 2017 modificada por la Resolución 546 de 2024 se creó la Comisión de Género, con el objeto de evaluar y hacer seguimiento a la implementación de la Política Institucional de Género. Posteriormente, se actualizó a través de la Resolución 109 de 2025, los integrantes de la Comisión con ocasión de la entrada en vigencia del Acuerdo Distrital 978 de 2025 “por medio del cual se modifica la estructura organizacional, la escala salarial, la

planta de empleos de la Personería de Bogotá, D. C., y se dictan otras disposiciones”

Es así como parte de las estrategias de seguimiento de la entidad, lo constituye este documento cuyo objetivo es presentar el autodiagnóstico institucional anual 2024-2025 que visibilice los avances y oportunidades de mejora en la implementación de la Política de Género. La Política institucional de Mujeres y Equidad de Género incluye las medidas implementadas en el acceso a los derechos priorizados en la Política de Mujeres y Equidad de Género del Distrito 2020 - 2030, enfoque diferencial, ambiente laboral y del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género al interior de la entidad.

Este diagnóstico tiene como marco teórico los derechos priorizados en el documento CONPES D.C. 14 de 2021 «Política pública de mujeres y equidad de género 2023» así como la conceptualización sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad establecido en el CONPES D.C. 16 actualización del Plan de Acción 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*» 2021-2032.

Este documento se divide en objetivos, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. En los resultados se abordan dos grandes partes: I. El conocimiento y la percepción de la efectividad de las medidas implementadas en la Personería respecto a la Política de Mujeres y Equidad de Género del Distrito 2020-2023 y II. El conocimiento y la percepción de las medidas adoptadas para mantener un ambiente laboral libre de estereotipos de género y erradicar la violencia basada en género en la entidad y finalmente, con el análisis de los resultados se elaboraron conclusiones y recomendaciones para continuar trabajando en la difusión e implementación de la política, así como en la generación de ambientes conscientes y empáticos que garanticen el enfoque de género.

OBJETIVOS

El presente informe tiene por objetivo identificar el nivel de conocimiento y la percepción sobre los avances en la implementación de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género en la Personería de Bogotá e identificar las oportunidades de mejora, subrayando los principales avances y temas que se deben priorizar en la búsqueda de la erradicación de la violencia basada en género.

Para ello, se tienen los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar el conocimiento y la percepción de cumplimiento que tiene el personal vinculado a la entidad, acerca de la Política institucional de Mujeres y Equidad de Género, que incluye las medidas implementadas en el acceso a los derechos priorizados en la Política de Mujeres y Equidad de Género del Distrito 2020 - 2030, enfoque diferencial, ambiente laboral y del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género.
2. Contrastar esta percepción, con las acciones adelantadas por las diferentes dependencias competentes en el tema al interior de la entidad.
3. Identificar los avances y oportunidades de mejora en la implementación de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género en la Personería de Bogotá, D. C.

METODOLOGÍA

Con el fin de atender los objetivos planteados se convocó del 29 de enero al 5 de febrero de 2025, a todas las personas vinculadas a la entidad a contestar la encuesta de Autodiagnóstico Institucional de Transversalización de Género al interior de la entidad, la cual contenía los siguientes ítems:

1. Acciones implementadas por la Personería de Bogotá, D. C., en el ejercicio de los derechos priorizados en la Política de Mujeres y Equidad de Género del Distrito 2020 – 2030.
2. Enfoque diferencial en la Personería de Bogotá, D. C.
3. Conciliación de la vida laboral y los roles de cuidado con enfoque de género.
4. Percepción del ambiente laboral.
5. Violencias basadas en género en el entorno laboral – Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género.

De todas las personas que tienen algún tipo de vinculación con la entidad, 351 diligenciaron la encuesta. De ellas, 201 se identificaron como mujeres, 146 como hombres, dos (2) como personas no binarias y dos (2) escogieron la opción *no sabe/no responde*. Los resultados de la encuesta fueron recopilados y analizados teniendo en cuenta las variables y subvariables planteadas en las guías de respuestas que se muestran en el acápite de resultados.

Adicionalmente, se consultó al Despacho del señor Personero de Bogotá, la Dirección de Talento Humano, Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, Oficina de Control Interno Disciplinario, el Comité de Convivencia Laboral y los tres (3) sindicatos de la entidad, sobre las acciones adelantadas frente a estos temas de acuerdo con sus competencias. Las respuestas se contrastaron con los resultados de la encuesta, con el fin de tener un panorama más claro de los avances y oportunidades de mejora, que se expondrán a continuación.

RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación se agrupan en dos capítulos, uno que tuvo como propósito demostrar el conocimiento y la percepción de las medidas adoptadas en la Política Institucional de género y el segundo que determinó el conocimiento y percepción de las medidas adoptadas para mantener un ambiente laboral libre de estereotipos de género y erradicar la violencia basada en género en la entidad desagregados por identidad de género.

Como ya se había mencionado, de todas las personas que tienen algún tipo de vinculación con la entidad, 351 diligenciaron la encuesta. De ellas, 201 se identificaron como mujeres, 146 como hombres, dos (2) como personas no binarias y dos (2) escogieron la opción *no sabe/no responde*. Los resultados desagregados por identidad de género se expresan a continuación:

I. Conocimiento y percepción de las medidas adoptadas en la Política Institucional de Género de la Personería de Bogotá, D. C.

Las preguntas de esta sesión buscaban determinar el conocimiento de la Política Institucional de Género por parte del personal vinculado a la entidad y recopilar percepciones sobre la efectividad de las medidas implementadas para adoptarla, para lo cual se plantearon cuatro (4) variables:

- i. Conocimiento y percepción de la eficacia de las acciones implementadas por la Personería de Bogotá, D. C., en el ejercicio de los derechos priorizados en la Política de Mujeres y Equidad de Género del Distrito 2020 – 2030.
- ii. Conocimiento y percepción de la adopción del enfoque diferencial en la Personería de Bogotá.
- iii. Percepción de la eficacia de las acciones adelantadas para conciliar la vida laboral y los roles de cuidado con enfoque de género.
- iv. Percepción acerca de la pertinencia de la Política Institucional de Género.

En esta sesión se definieron tres (3) opciones de respuesta con los siguientes valores porcentuales (tabla 1):

TABLA No. 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 PNUD¹

De acuerdo con el número de personas que contestaron: sí, no o no sabe, se dio el valor porcentual que corresponde al conglomerado de opciones de respuesta. El resultado porcentual se clasifica de acuerdo con la escala presentada en la imagen 1:

¹ Como quedó estipulado en el Autodiagnóstico de Transversalización de Género del año 2023-2024, para ese análisis, 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. Esa misma, fue utilizada para lograr los datos de análisis de este autodiagnóstico. Las tablas 1 y 11 fueron logradas tomando como referencia la información que se encuentra en la Guía para la Evaluación e Interpretación de resultados del PNUD; y las imágenes 1 y 2 son insumos entregados como insumos de ese proceso. Estas, constituyen las bases para el análisis, y soporte de los resultados que se presentan en este autodiagnóstico.

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

A continuación, se presentan los resultados de cada una de las variables

i. Conocimiento y percepción de la eficacia de las acciones implementadas por la Personería de Bogotá, D. C., en el ejercicio de los derechos priorizados en la Política de Mujeres y Equidad de Género del Distrito 2020 – 2030:

Para la implementación de la Política Institucional de Género, la Personería de Bogotá, D. C., adoptó e incorporó la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG)² de Bogotá, D. C., que de acuerdo con el CONPES D.C. 14, de 2021 cuyo propósito es 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 sexismio presentes en nuestra sociedad.

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

- **Derecho a la paz y convivencia** reconoce 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,

² 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

permite atender las necesidades específicas de las mujeres afectadas en este contexto.

- **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.
- **Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad** para todas las personas, que consiste en la implementación de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad en el ámbito laboral, abordando las diferencias salariales, facilitando el acceso a la formación y el desarrollo profesional. Además de lo anterior, las 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.
- **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.
- **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.
- **Derecho a una cultura libre de sexismo** que asegura 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.
- **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 2019³ 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.
- **Derecho al hábitat y vivienda digna** busca asegurar que todas las personas tengan un

³ Corte Constitucional de Colombia. (2019). Sentencia T 398. Magistrado Alberto Rojas Ríos. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-398-19.htm>

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, la tabla No. 2 ilustra la percepción que tienen las personas encuestadas sobre la materialización de los derechos priorizados en la PPMyEG. En la columna de respuestas se muestra el número de personas que contestaron cada opción de respuesta desagregadas por género (M: mujer, H: hombre y NB: persona no binaria); el valor porcentual (%) e interpretación de la escala de calificación de acuerdo con la imagen 1. Además, en la última columna se presenta una comparación con los resultados del Autodiagnóstico Institucional de Género 2023 – 2024.

TABLA No. 2.

Resultados de la Implementación de los derechos de la PPMyEG al interior de la Personería de Bogotá									
Variables		Pregunta de identificación	Género	Respuestas			% ⁴	Resultado ⁵ 2024 -2025	Resultado 2023 -2024
				Sí	No	No sabe			
Derechos de la PPMyEG	Derecho a la Paz y Convivencia	¿Para el año 2024, usted ha tenido experiencias personales o conocimiento de programas o acciones internas, que busquen apoyar a mujeres vinculadas en la entidad que hayan sido afectadas por el conflicto armado?	M	39	83	79	20%	Bajo	Bajo
			H	45	42	59	31%	Bajo	
			NB	0	1	1	0,5%	Insuficiente	
	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?	M	157	29	15	78%	Bueno	Sobresaliente
			H	133	5	8	91%	Sobresaliente	
			NB	1	1	0	50%	Aceptable	
	Derecho de Participación y	¿En su entorno laboral, se fomenta activamente la	M	161	18	22	80%	Sobresaliente	Sobresaliente

⁴ El porcentaje contenido en las tablas 2,6, 7 y 10, se obtiene de inicialmente realizar la multiplicación de cada grupo de respuestas por el valor porcentual de la respuesta que se encuentra en la Tabla 1 (Ejemplo # de respuestas de SI, multiplicado por 100 (valor porcentual establecido para esta respuesta en la Tabal 1); # de respuestas de NO, multiplicadas por 0, (valor porcentual establecido para esta respuesta en la Tabal 1) y # de respuestas de NO SABE multiplicadas por 1 (valor porcentual establecido para esta respuesta en la Tabal 1)). Paso seguido se suman los resultados anteriores de las tres respuestas y se divide en el número total de personas participantes por género. Este resultado se aproxima para dejar un valor cerrado.

⁵ El resultado aquí presentado como resultado 2024- 2025, corresponde a la escala de calificación contenida en la imagen 1.

	representación con equidad	participación de las mujeres en comités, comisiones, mesas de trabajo al interior de la entidad?	H	129	8	9	88%	Sobresaliente	
			NB	1	1	0	50%	Aceptable	
	Derecho al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad	¿Las mujeres tienen la oportunidad de participar activamente en el ámbito sindical?	M	174	3	24	86%	Sobresaliente	Sobresaliente
			H	130	2	14	89%	Sobresaliente	
			NB	1	0	1	50%	Aceptable	
	Derecho a la salud plena	¿En la entidad, las mujeres tienen igualdad de oportunidades que los hombres para ocupar cargos de liderazgo?	M	126	35	40	63%	Bueno	Bueno
			H	125	3	18	86%	Sobresaliente	
			NB	0	2	0	0%	Insuficiente	
	Derecho a la Educación con Equidad	¿Considera que en la entidad se han tomado medidas para atender el cuidado menstrual como educación sobre el tema y acceso a elementos de higiene menstrual?	M	9	76	116	5%	Insuficiente	Bueno
			H	23	17	106	16%	Insuficiente	
			NB	0	2	0	0%	Insuficiente	
	Derecho a una Cultura Libre de Sexismo	¿En la entidad se fomenta la igualdad de oportunidades en capacitación y desarrollo profesional para mujeres y hombres?	M	176	11	14	88%	Sobresaliente	Sobresaliente
			H	137	2	7	92%	Sobresaliente	
			NB	1	1	0	50%	Aceptable	
	Derecho a una Cultura Libre de Sexismo	¿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?	M	111	66	24	55%	Aceptable	Aceptable
			H	106	22	18	73%	Bueno	
			NB	0	2	0	0%	Insuficiente	
	Derecho a una Cultura Libre de Sexismo	¿Considera que la entidad tiene una cultura organizacional libre de sexismo y estereotipos basados en género?	M	133	44	24	66%	Bueno	No hay resultados. Nueva pregunta ⁶
			H	116	13	17	79%	Bueno	
			NB	0	2	0	0%	Insuficiente	
	Derecho a una Cultura Libre de Sexismo	¿Considera que el lenguaje usado al interior de la entidad es inclusivo y no sexista?	M	152	35	14	76%	Bueno	Aceptable
			H	119	9	18	82%	Sobresaliente	
			NB	0	2	0	0%	Insuficiente	
	Derecho a una Cultura Libre de Sexismo	¿Considera que las ideas tradicionales sobre las	M	60	107	34	53%	Aceptable	No hay resultados.

⁶ Esta referencia a “Pregunta nueva” ó “Nueva Pregunta”, se refiere a preguntas que no estuvieron incluidas en la encuesta de autodiagnóstico 2023-2024 y por esto no hay resultados de ellas en esa vigencia. Estas preguntas fueron incluidas en la encuesta de 2024- 2025.

		labores que deben desempeñar las mujeres aún se mantienen en la entidad?	H	18	106	22	73%	Bueno	Nueva pregunta
			NB	2	0	0	0	Insuficiente	
	Derecho al Hábitat y Vivienda Digna	¿Considera que la entidad realiza suficientes actividades culturales para fomentar la equidad de género y consolidación de un entorno laboral más inclusivo y equitativo?	M	98	80	23	49%	Aceptable	No hay resultados. Nueva pregunta
			H	94	27	25	64%	Bueno	
			NB	0	2	0	0%	Insuficiente	
	Derecho al Hábitat y Vivienda Digna	¿Considera que la entidad ha implementado acciones para apoyar el acceso a viviendas para las mujeres vinculadas, especialmente aquellas que son cabeza de hogar?	M	15	83	103	8%	Insuficiente	Bueno
			H	33	26	87	23%	Bajo	
			NB	0	0	2	1%	Insuficiente	

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Conocimiento y Percepción 2024-2025.

De los resultados reflejados en la tabla 2, se puede constatar que, en primer lugar, los hombres tienen una percepción más positiva en los derechos a una vida libre de violencias, derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, y, derecho a una cultura libre de sexismo, respecto a la percepción de las mujeres y las personas no binarias.

Respecto al **derecho a una vida libre de violencias**, el 91 % de los hombres perciben que, si se fomenta una cultura organizacional que trabaja activamente por erradicar la violencia de género, eliminar las desigualdades y jerarquías entre mujeres y hombres mientras que sólo el 78% de las mujeres están de acuerdo con que es así y apenas el 50% de las personas no binarias, lo consciente.

Frente al **derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad**, ocurre algo similar, pues frente a la consideración de que en la entidad, las mujeres tienen igualdad de oportunidades que los hombres para ocupar cargos de liderazgo, los hombres tienen una percepción sobresaliente con el 86%, mientras que las mujeres califican este aspecto con una apreciación apenas buena (63%) y las personas no binarias lo califican como insuficiente (0%).

Para contrastar lo anterior, se solicitó a la Dirección de Talento Humano informar *¿cuántas personas a diciembre de 2024 se encontraban en cargos directivos, desagregadas por género?* En la tabla No. 5 se evidencian la respuesta a este interrogante:

TABLA No. No. 3.

Nivel	Hombre	Mujer	Total General
Asesor	16 (59%)	11 (31%)	27
Directivo	42 (66%)	22 (34%)	64
Total general	58 (64%)	33 (36%)	91

Elaborada por la Dirección de Talento Humano.

Si comparamos estas cifras con el reporte anual 2024 de Función Pública, en el que indica que “*al cierre de 2024 el porcentaje de mujeres en cargos directivos era del 48,26%(...)*”⁷, reporte que tomó como base 1.728 entidades (164 nacionales y 1.564 territoriales)⁸, con el dato de participación de las mujeres en cargo de liderazgo al interior de la Personería de Bogotá, D. C., que corresponde a un 36%, se puede evidenciar que la entidad está por debajo de las cifras de varias entidades del orden nacional y territorial en la meta de lograr la paridad en los cargos directivos y con ello, la participación efectiva en equidad en la toma de decisiones, por parte de las mujeres.

El **Derecho a una cultura libre de sexismo**, fue analizado desde tres aspectos: 1. ¿Considera que la entidad tiene una cultura organizacional libre de sexismo y estereotipos basados en género?, 2. ¿Considera que el lenguaje usado al interior de la entidad es inclusivo y no sexista? y 3. ¿Considera que las ideas tradicionales sobre las labores que deben desempeñar las mujeres aún se mantienen en la entidad? Frente a la primera pregunta los resultados reflejan que tanto hombres como mujeres tienen una percepción apenas buena (79% y 66% respectivamente), mientras que las personas no binarias la consideran inexistente (insuficiente 0%). Respecto del uso del lenguaje inclusivo, mientras el 82% de los hombres consideran que en la entidad si se hace este uso (calificación sobresaliente), las mujeres lo califican como bueno (el 76% de ellas considera que si se usa) y las personas no binarias califican ese uso de manera insuficiente (0%). Finalmente, frente a la apreciación sobre que en la entidad se mantengan ideas tradicionales respecto a las labores que deben desempeñar las mujeres, claramente hay una percepción baja de que en la entidad se mantienen estas ideas, pero aun así, los hombres lo consideran sobresaliente con el 73%, mientras que el 53% de las mujeres lo percibe aceptable y para las personas no binarias es insuficiente.

En términos generales frente a este derecho, se puede observar que mientras los hombres tienen una percepción **buena y sobresaliente**, respecto del cumplimiento, las personas no binarias y la población que ampara la política pública de mujeres y equidad de género, es decir mujeres, tienen una apreciación más baja calificando entre **buena, aceptable e insuficiente**, su percepción frente a la garantía de este derecho en la entidad.

Se indagó a la Entidad sobre este derecho, a través de la pregunta: *¿Qué estrategias se han implementado en la entidad para promover el uso de un lenguaje verbal y escrito inclusivo y no sexista?* La respuesta obtenida enumeró las siguientes estrategias:

1. *“El posicionamiento en todas las comunicaciones internas, externas, físicas y digitales, veedurías, mesas resolutivas, acciones de prevención y decisiones disciplinarias, del uso de un lenguaje inclusivo, respetuoso y no sexista.*
2. *La promoción en la intranet y en todas las herramientas de información institucionales, entre ellas, “Personotas”, de la adopción de una política de mujer y equidad de género, en armonía de los Tratados y Convenios Internacionales suscritos por Colombia y de la Sentencia C-804 de 2006 de la Corte Constitucional.*
3. *La inclusión en el Plan de Capacitación Institucional 2025, de programas y planes*

⁷ De acuerdo con el informe este resultado se logra al promediar el porcentaje de Máximo Nivel Decisorio (MND) de 46,62% y el Otro Nivel Decisorio (OND) de 49,92%.

⁸ En estas entidades 3.825 mujeres ocupan cargos MND y 3.782 puestos de OND.

presenciales, como virtuales, dirigidos a los servidores, en los que se desarrolla un pensamiento colectivo respecto de los derechos de las mujeres, la diversidad étnica, la orientación sexual, la identidad de género, las habilidades especiales, diferencias de opinión, creencias y condiciones socioeconómicas.

4. *La vigencia de normativa interna y que se actualiza, constituida en Resoluciones, Circulares y Protocolos, en los cuales se regula la prevención y atención a casos de violencias basadas en género al interior de la Personería, se establece la eliminación de comunicaciones e imágenes que refuerzan estereotipos, con enfoque diferencial y se eviten acciones discriminatorias y de desigualdad que vulneren los derechos de las mujeres.*
5. *La participación de la mujer, en empleos de la Entidad de todos los niveles: directivo, profesional, administrativo y asistencial. Igualmente, en la contratación de prestación de servicios, en la selección de judicantes, practicantes y pasantes de los entes de educación superior.”⁹*

En este contexto, al comparar las estrategias enunciadas por la Secretaría General, con el resultado de las personas encuestadas, principalmente en la percepción de las mujeres y personas no binarias, encontramos que la administración debe continuar con el desarrollo de acciones y una labor de mayor visibilidad, que contemple una participación conjunta y activa de todos (as) los (as) servidores(as) para construir una cultura libre de sexismo al interior de la entidad.

Lo anterior, dirigido a evitar y contrarrestar posibles brechas de género relacionadas con estos derechos y que se podrían atender al enfocar el trabajo de la entidad, a estas.

Ahora bien, en cuanto a cada uno de los derechos priorizados, se muestra que hay una perspectiva positiva incluyendo los resultados de **aceptable, bueno y sobresaliente** en las medidas implementadas para velar por los derechos a una vida libre de violencias, a la participación y representación con equidad, y, a la educación con equidad al interior de la entidad.

Sobre estos derechos, la Secretaría Técnica de la Comisión de Género realizó las siguientes preguntas a las dependencias competentes de la entidad:

Pregunta relacionada con el derecho a la participación y representación con equidad: *¿Cuántos(as) funcionarios(as) o colaboradores(as) participan en los diferentes comités de la entidad, desagregadas por género?* La Oficina Asesora Jurídica¹⁰, Dirección de Planeación, Dirección Administrativa y Financiera, la Dirección de Talento Humano¹¹ y, la Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos dieron las respuestas que se unifican en la siguiente tabla 4:

⁹ Respuesta de la Secretaría General recibida el 14 de febrero de 2024 al correo de la Comisión de Género.

¹⁰ Respuesta de la Oficina Asesora Jurídica recibida el 5 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

¹¹ Respuesta de la Dirección de Talento Humano recibida el 14 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

TABLA No. 4.

Participación en los Comités de la Personería de Bogotá desagregados por género			
Nº	Nombre del Comité	Mujeres	Hombres
1	Comité de Cartera	2 (25%)	6 (75%)
2	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	6 (29%)	15 (71)
3	Comité de Conciliación	1 (17%)	5 (83%)
4	Comité Jurídico	1 (20%)	4 (80%)
5	Comité de Seguridad Vial	1 (20%)	4 (80%)
6	Comisión de Género	2 (20%)	8 (80%)
7	COPASST	8 (53%)	7 (47%)
8	Comité de reubicaciones	0 (0%)	3 (100%)
9	Comité Operativo de Emergencias (COE)	2 (22%)	7 (78%)
10	Comité de Convivencia Laboral	2 (33.3%)	4 (66.6%)
11	Comisión de Personal	2 (50%)	2 (50%)
12	Equipo Líder de Teletrabajo	1 (20%)	4 (80%)

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Conocimiento y Percepción 2024-2025

Como puede observarse, de los doce (12) Comités informados por la entidad, solo en tres (3) COPASST, Comité de Convivencia Laboral y Comisión de Personal, las mujeres logran sobrepasar el 30% de participación. Incluso en la Comisión de Género, se observa que sólo dos (2) de sus diez (10) miembros, es decir el 20%, son mujeres.

Estos comités son, espacios de participación en los que se toman decisiones que propenden por el cumplimiento de normativas y la optimización de la gestión institucional que beneficien a todas las personas de la entidad, consiguientemente, es recomendable examinar que, en igualdad de condiciones sea la participación de las mujeres a la de los hombres y/o siquiera en sugerencia de la proporcionalidad que establece la ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas), la cual dispone que las mujeres deben ocupar por lo menos el 30% de los puestos de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial y en diferentes niveles. También se encontró que no se reportó la participación de ninguna persona no binaria.

En concordancia con lo anterior, es viable indicar que, estos espacios están integrados por miembros del nivel directivo, y sólo el 31% (once) de los veintisiete (27) cargos directivos de la entidad, están siendo ocupados por mujeres.

Este panorama, orienta a que la Personería de Bogotá estudie la implementación de acciones que propendan por aumentar la participación de las mujeres y otras identidades de género en estos espacios de decisión.

Sobre el mismo derecho, se preguntó a los sindicatos: *¿Cuántos(as) funcionarios(as) o colaboradores(as) participan en los diferentes sindicatos de la entidad, desagregadas por género?* Esta información es valiosa por cuanto permite verificar la participación de las mujeres en los sindicatos que promueven los derechos laborales de todas las personas de la entidad. Sin embargo, ninguno de los sindicatos de la entidad dio respuesta.

Respecto al **derecho a la educación con equidad** se formuló la siguiente pregunta: *¿Cuántos(as) funcionarios(as) o colaboradores(as) participaron en el Plan Institucional de Capacitaciones del año 2024, desagregadas por género?* La Subdirección de Desarrollo del Talento Humano¹² remitió la siguiente tabla en la que dio respuesta:

TABLA No. 5.

Personas servidoras certificadas en la oferta de Capacitación de 2024 desagregadas por género.						
Nº	Nombre del curso	Mujer	Hombre	Personas no binarias	Personas trans	Total
1	Lineamientos Básicos NTC ISO 45001:2018	10	7	0	0	17
2	Medidas y Herramientas para la Prevención del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo en las Entidades Del Distrito Capital.	4	7	0	0	11
3	Gestión del Riesgo por Incendio Forestal en Bogotá D.C.	2	4	0	0	6
4	Competencias Gerenciales I	13	14	0	0	27
5	Fundamentos en Metodologías Ágiles	12	8	0	0	20
6	Ca19122 - Diplomado Empleo Público	6	1	0	0	7
7	Ca19131 - Diplomado Contratación Estatal (Abril S4ca000318)	17	11	0	0	28
8	Escuela Virtual de Cualificación Servicio a la Ciudadanía	1		0	0	1
9	Competencias Productivas Personales	15	4	0	0	19
10	Aplicación de Funciones y Combinaciones Múltiples en Excel para Solución de Problemas	22	21	0	0	43
11	Introducción a las Políticas Públicas - Conceptos Básicos	26	11	0	0	37
12	Teletrabajo para Jefes Directivos	2	2	0	0	4
13	Fundamentos de Programación y Administración de Bases de Datos Oracle	2	11	0	0	13
14	Gestión Ambiental	19	8	0	0	27
15	Curso Introductorio de Lenguaje Incluyente y Accesible S4CA000923	2	0	0	0	2
16	Mecanismos para la protección de los Derechos Humanos y Participación Comunitaria con Enfoque de Género S4CA000928	4	1	0	0	5
17	Curso Ingreso al Servicio Público	35	23	0	0	58
18	Capacitación Comisión de Personal	1	1	0	0	2
19	Gestores de Integridad	10	4	0	0	14
20	Inglés Básico - Nivel I	14	2	0	0	16
21	Diplomado en Innovación Pública	3	1	0	0	4

¹² Respuesta de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano recibida el 12 de febrero de 2025 al correo Comisión de Género.

22	Políticas Públicas: Implementación de Políticas Públicas	15	5	0	0	20
23	Gestión de Documentos Electrónicos	11	2	0	0	13
24	Equidad de Género	12	8	0	0	20
25	Gestión de Proyectos para Resultados	4	5	1	0	10
26	Inspección y Prevención de Fallas de Vehículos Livianos	0	30	0	0	30
27	Derechos Humanos	10	11	0	0	21
28	Actualización en Derecho Disciplinario	15	12	0	0	27
29	Administración de Servicios en la Nube	2	7	0	0	9
30	Actualización en Derecho de Familia	19	9	0	0	28
31	Sistema de Gestión Ambiental	15	5	0	0	20
32	Teletrabajo para Teletrabajadores	15	6	0	0	21
33	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	12	10	0	0	22
34	Actualización en Derecho Laboral Colectivo	5	7	0	0	12
35	Conferencia Contratación Estatal con Énfasis en Supervisión de Contratos	14	14	0	0	28
36	Fundamentos de BigData	19	22	0	0	41
37	Protección Animal	44	17	0	0	61
Total personas servidoras certificadas en la oferta de Capacitación de 2024		432	311	1	0	744

Fuente: Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.

De acuerdo con lo anterior, respecto al derecho a la educación con equidad, se observa que más de la mitad de los asistentes a estas capacitaciones fueron mujeres, aportando así a la efectividad de este derecho al interior de la entidad. Se debe tener en cuenta que, de acuerdo con la encuesta realizada para elaborar este informe, en la entidad hay dos (2) personas no binarias, de las cuales en la tabla se especifica que una (1) de ellas se capacitó. Además, de acuerdo con la respuesta de la Dirección de Talento Humano no hay personas *trans* vinculadas a la Personería de Bogotá, D. C., razón por la cual hay cero (0) personas *trans* asistentes a las capacitaciones.

Por último, la percepción sobre los derechos a la paz y convivencia, la salud plena, y, al hábitat y vivienda digna fue **baja e insuficiente** lo cual se identificó con las respuestas de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, en los siguientes términos:

Pregunta sobre el **derecho a la paz y convivencia**: *¿Cuáles programas ha implementado la Personería de Bogotá que busquen apoyar a las mujeres vinculadas en la entidad que hayan sido víctimas del conflicto armado?* Respuesta: “*Esta Subdirección no cuenta con información desagregada para identificar a las mujeres víctimas del conflicto armado vinculadas a la entidad. Sin embargo, es importante aclarar que los programas implementados por medio de los planes institucionales van dirigidos sin distingo alguno a todos(as) los(as) servidores(as).*”¹³

Pregunta sobre el **derecho a la salud plena**: *¿Qué medidas ha tomado la entidad para atender el cuidado menstrual como educación sobre el tema y acceso a elementos de higiene menstrual?* Respuesta: “*Desde esta Subdirección no se han iniciado medidas para atender el cuidado menstrual como educación sobre el tema y acceso a elementos de higiene menstrual en 2024.*

¹³ Respuesta de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano recibida el 14 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

*En la vigencia mencionada no existía directriz institucional, acuerdo, compromiso suscrito o lineamiento que trasladara responsabilidad alguna relacionada con la pregunta efectuada.*¹⁴

En lo relacionado con el **derecho al hábitat y vivienda digna** se preguntó: *¿qué acciones se han implementado para apoyar el acceso a viviendas para las mujeres vinculadas a la entidad, especialmente aquellas que son cabeza de hogar?* La Dirección de Talento Humano indicó “*En el marco del Plan institucional de Bienestar, se realizaron en los meses de febrero, julio, septiembre y octubre, las Ferias de servicios y de vivienda para todos(as) los(as) funcionarios(as) de la entidad. En estos espacios se promocionaron proyectos de vivienda social, subsidios para compra de vivienda y créditos a tasas preferenciales. Entre las Entidades invitadas estaban la Caja de Compensación Familiar, El Fondo Nacional del Ahorro, Protección, Porvenir, Constructoras y Entidades Financieras.*”¹⁵ Esto demuestra que, si bien se han implementado medidas sobre este derecho, se deben adelantar acciones con enfoque de género que tengan en cuenta a las mujeres cabezas de familia que más requieren apoyo y atención en estos escenarios.

Las personas que respondieron a la encuesta, evidencian la percepción de avances por parte de la entidad en la protección a los derechos a una vida libre de violencia y a la educación con equidad. Pero, la Personería de Bogotá, D. C. debe continuar implementando actividades que permitan el acceso en igualdad de condiciones al derecho a la participación y representación con equidad por medio de la participación de las mujeres y otras identidades de género en los espacios de toma de decisiones, como son los comités, además de garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, sobre todo en lo que respecta a la paridad en los cargos directivos.

Adicionalmente, se vislumbra la necesidad de implementar acciones en temas como la salud y cuidado menstrual, apoyo a las mujeres vinculadas en la entidad que hayan sido víctimas del conflicto armado y acciones con enfoque de género para mujeres cabeza de familia en la adquisición de vivienda, con el objeto de garantizar todos los derechos priorizados en la Constitución y la ley.

Igualmente, se debe dar continuidad a los esfuerzos por construir una cultura organizacional libre de sexismo con la promoción del lenguaje incluyente y que fomente la equidad de género y un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

ii. Conocimiento y percepción de la adopción del enfoque diferencial en la Personería de Bogotá, D. C.:

De acuerdo con la Corte Constitucional, el enfoque diferencial reconoce que no todas las personas se encuentran en igualdad de condiciones, esto debido a su edad, etnia, estrato socioeconómico, religión, capacidad, orientación sexual, identidad de género, entre otros, por lo que el Estado debe adoptar medidas especiales para garantizar que la igualdad real y efectiva para grupos en situación de vulnerabilidad¹⁶.

En la actualidad en Bogotá se expidió el Documento CONPES 16 que actualizó 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 - 2021-2033¹⁷, con el fin de promover y garantizar

¹⁴ Respuesta de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano recibida el 14 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

¹⁵ Respuesta de la Dirección de Talento Humano recibida el 14 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencias: T-025 de 2004, C-804 de 2006, T-141 de 2017.

¹⁷ Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES). (2022). Política Pública para la Garantía de los

los derechos de las personas LGBTI en igualdad de condiciones, cambiar imaginarios sociales y erradicar prácticas discriminatorias, en este documento se hará énfasis en el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Además, con la *Directiva 005 de 2021*¹⁸, se implementó 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 6:

TABLA No. 6.

Pregunta de identificación	Género	Respuestas			% ¹⁹	Resultado 2025	Resultado 2024
		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?	M	40	21	140	20%	Bajo	Bajo
	H	40	9	97	28%	Bajo	
	NB	0	1	1	0,5%	Insuficiente	
¿Considera que la entidad realiza suficientes actividades culturales para fomentar el reconocimiento de la diversidad en aspectos como el sexo, identidad de género u orientación sexual?	M	78	66	57	39%	Bajo	Bueno
	H	73	28	45	50%	Aceptable	
	NB	0	2	0	0%	Insuficiente	
¿Considera que en la entidad la igualdad en el acceso al derecho a la participación y representación, salud, capacitación y desarrollo profesional de las personas de los sectores LGBTIQ+?	M	103	23	75	52%	Aceptable	No hay resultados.Pregunta Nueva
	H	92	12	42	63	Bueno	
	NB	0	2	0	0%	Insuficiente	
¿En la entidad, se reconoce y atiende el enfoque diferencial en cuanto a la discapacidad, etnicidad, edad, entre otros?	M	108	44	49	54	Aceptable	No hay resultados.Pregunta Nueva
	H	100	35	11	68%	Bueno	
	NB	0	1	1	0,5%	Insuficiente	

*M: Mujer – H: Hombre – NB: Persona no binaria.

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/corpes_dc_16_lgbti.pdf

¹⁸ Secretaría Distrital de Planeación. (2021). Directiva 005 de 2021. Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp=112818#:~:text=eliminar%20la%20discriminaci%20n%20y%20segregaci%20n,la%20cual%20tiene%20plena%20vigencia.

¹⁹ El porcentaje y resultado 2025 de esta Tabla, se obtuvieron de la misma forma que los de la Tabla 2, procedimiento descrito en los pie de página 3 y 4 de este documento.

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Conocimiento y Percepción 2024-2025

Si se comparan los resultados de esta encuesta con la encuesta del año 2023 - 2024, la percepción acerca de las acciones específicas que la entidad lleva a cabo para fomentar la contratación de personas trans, garantizando la igualdad de oportunidades, sigue siendo **baja**, pero además la percepción en personas no binarias frente a estas acciones específicas, es que estas son **insuficientes**, resultado que es acorde con la respuesta dada por la Dirección de Talento Humano que ante la pregunta sobre *¿Cuántas personas trans trabajan o prestan sus servicios en la entidad?*, nos informó que en la Base de datos de la entidad no registran personas transgénero vinculadas en planta²⁰. La respuesta no contenía información sobre el personal de contrato de prestación de servicios.

Además de lo anterior, se observa que la apreciación frente a la realización de suficientes actividades culturales para fomentar el reconocimiento de la diversidad en aspectos como el sexo, identidad de género u orientación sexual por parte de la entidad, con relación a la del año pasado bajó, pues las mujeres califican una percepción **baja**, los hombres **aceptable** y las personas no binarias lo calificaron como **insuficiente**, cambiando la percepción que para el resultado del año 2024 era **bueno**.

Para este año, se incluyeron dentro de la encuesta, dos nuevas preguntas orientadas a identificar la promoción que se hace en la entidad, frente a la igualdad en el acceso al derecho a la participación y representación, salud, capacitación y desarrollo profesional de las personas de los sectores LGBTIQ+ y el reconocimiento y atención del enfoque diferencial en cuanto a la discapacidad, etnicidad, edad, entre otros, encontrando que, mientras para los hombres hay una **bueno** percepción, las mujeres la encontraron **aceptable**, mientras que las personas no binarias la hallaron **insuficiente**.

Frente a estos aspectos, se indagó con la Dirección de Talento Humano *¿Qué acciones se han implementado en la entidad para garantizar la igualdad en el acceso al derecho a la participación y representación, salud, capacitación y desarrollo profesional de las personas de los sectores LGBTIQ+?*, y su respuesta fue la siguiente: “Los Planes Institucionales de esta Subdirección (Bienestar, Incentivos, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo) se establecen y ejecutan para la totalidad de los(as) colaboradores(as) de la entidad, sin establecer actividades o acciones para las personas con características o condiciones específicas, con el objetivo principal de ofrecer un acceso igualitario a los derechos y oportunidades para todas las personas vinculadas a la entidad”²¹.

Así mismo se le preguntó *¿Qué acciones se han implementado en la entidad para garantizar el respeto por el enfoque diferencial en aspectos como la discapacidad, etnicidad, edad, entre otros?*, a lo que contestaron: “El cronograma de actividades de los Planes Institucionales y del SSST están dirigidas a asegurar que todas las personas, sin importar sus condiciones o características, tengan acceso igualitario a los derechos y oportunidades. Adicionalmente esta entidad ha mejorado la accesibilidad en sus instalaciones (rampas, ascensores, baños adaptados) para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder sin barreras físicas”²².

De acuerdo con los resultados, en términos generales se muestra una **baja** percepción sobre la

²⁰ Respuesta de la Dirección de Talento Humano en resolución al cuestionario de autodiagnóstico remitido el día 28 de enero. Recibida el 14 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

²¹ Ibid.

²² Ibid

adopción del enfoque diferencial en la Personería de Bogotá, D. C. Al analizar las respuestas de la encuesta con aquellas brindadas por la Dirección de Talento humano se puede deducir que se aplican algunas acciones frente al tema de la discapacidad, principalmente enfocadas a la disminución de las barreras físicas y del entorno como lo son aquellas tendientes a permitir el acceso a personas con discapacidad física. Sin embargo, no se mencionan acciones tendientes a otros tipos de discapacidad, ni otras que específicamente reconozcan la diversidad y las condiciones que esta puede generar para propiciar la equidad en el acceso a los derechos.

Como recomendaciones sería importante que: (a) La entidad tenga en cuenta la transversalización de los enfoques diferencial y de interseccionalidad, para el emprendimiento de todas las actuaciones que realice, orientadas a la atención del personal vinculado y usuarios con discapacidad, pertenecientes a comunidades étnicas, personas adultas mayores; y, (b) retomando la recomendación hecha el año anterior, se deben generar mayores esfuerzos para fomentar el reconocimiento y acceso en igualdad de condiciones a las personas con orientación sexual e identidad de género diversa en la entidad. Especialmente, es indispensable que la Personería de Bogotá, D. C., sea un espacio abierto y seguro para las personas con identidad de género no heteronormativas, como las personas trans y no binarias, dando así cumplimiento a la Directiva 005 de 2021.

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

Según el informe *Cuidadoras(es) en la Personería de Bogotá, D. C.*, emitido por la Comisión de Género²³, 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.

Por lo anterior, en la encuesta se indagó sobre el desarrollo de acciones que incentiven la participación de los hombres en las labores de cuidado y la búsqueda de eliminación de desigualdades en estas labores, por parte de la entidad. A continuación, la tabla No. 7 revela una percepción **baja e insuficiente** en las mujeres y en las personas no binarias, respecto a las iniciativas de la entidad para promover el papel de los hombres como cuidadores directos. Además, las mujeres tienen una percepción **baja** sobre las acciones emprendidas para eliminar las desigualdades en las labores de cuidado que las afectan. Esto refleja que la situación no ha cambiado, en comparación con el autodiagnóstico 2023 – 2024 donde la percepción también era **baja**.

²³ Comisión de Género de la Personería de Bogotá, D. C. Informe del proyecto de investigación: Cuidadoras(es) en la Personería de Bogotá, D. C. 2024.

TABLA No. 7.

Resultados acciones para conciliar la vida laboral y los roles de cuidado con enfoque de género							
Pregunta de identificación	Género	Respuestas			% ²⁴	Resultado 2025	Resultado 2024
		Sí	No	No sabe			
¿En la entidad se incentiva la participación equitativa de los hombres en las labores de cuidado, como el cuidado de niños(as) o personas en condición de dependencia?	M	67	44	90	34%	Bajo	Bajo
	H	79	13	54	54%	Aceptable	
	NB	0	0	2	1%	Insuficiente	
¿La entidad ha adelantado acciones para eliminar las desigualdades en las labores de cuidado que afectan a las mujeres?	M	71	44	86	36%	Bajo	No hay resultados. Pregunta Nueva
	H	74	7	65	51%	Aceptable	
	NB	2	0	0	100%	Satisfactoria	

*M: Mujer – H: Hombre – NB: Persona no binaria.

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Conocimiento y Percepción 2024-2025

En relación con estas preguntas, se indagó a la entidad sobre *¿Cuántas personas se encuentran en horario flexible o teletrabajo por realizar el cuidado de un familiar (hijos(as), padres, pareja, etc.), desagregadas por género?* La respuesta se puede observar en la tabla que se presenta a continuación:

TABLA No. 8.

	CAUSAL	HOMBRE	MUJER
HORARIO FLEXIBLE	Hijo (s) menores de 14 años a cargo	14	25
	Familiar en condición especial de salud	0	5
TELETRABAJO	Hijo (s) menores de 14 años a cargo	18	51
	Familiar en condición especial de salud	3	14

Elaboración por la Dirección de Talento Humano²⁵.

Se puede observar, que la entidad ofrece las medidas para garantizar el horario flexible y el teletrabajo pero es mayor el número de mujeres (95), quienes representan el 73% del total de personas encuestadas, que tienen alguno de estos beneficios, frente a un total de 35 hombres (27%). Situación que puede ser el reflejo de la falta de sensibilización y promoción de la participación equitativa de los hombres en las labores de cuidado y la aún marcada carga

²⁴ El porcentaje y resultado 2025 de esta Tabla, se obtuvieron de la misma forma que los de la Tabla 2, procedimiento descrito en los pie de página 3 y 4 de este documento.

²⁵ Respuesta de la Dirección de Talento Humano en resolución al cuestionario de autodiagnóstico remitido el día 28 de enero. Recibida el 14 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

emocional y cultural del cuidado, en cabeza de las mujeres, que lleva a que sean ellas quienes, en mayor número, soliciten el beneficio por tener bajo su responsabilidad labores de cuidado con hijos menores o familiares en condiciones especiales de salud.

Se puede observar también, cómo la población amparada por estas medidas, se incrementó en un 52% en comparación con la cifra del año 2024 (ver informe Autodiagnóstico Institucional de Transversalización de Género 2023 – 2024) aumentando de manera casi proporcional el número de mujeres y hombres que recibieron este beneficio, aunque nota el crecimiento de 1 punto en el porcentaje de hombres que tienen estas medidas por ejercer labores de cuidado (para el año 2024, el porcentaje de hombres con estas medidas era de 28% frente a 72% de mujeres).

De otra parte, para el análisis de las acciones adelantadas para conciliar la vida laboral y los roles de cuidado con enfoque de género, se integró en este Autodiagnóstico una pregunta orientada a conocer, desde la percepción de las personas encuestadas, si la entidad ha adelantado o no acciones para eliminar las desigualdades en las labores de cuidado que afectan a las mujeres, encontrando que mientras para la población no binaria y hombres se percibe de manera **aceptable y satisfactoria** las actuaciones adelantadas para este fin, la población de mujeres percibe estas acciones en un **bajo** porcentaje, pues en su mayoría dicen que no, o no saben.

Al confrontar este resultado, con las acciones se indagó, *¿Qué acciones ha implementado entidad para atender a las mujeres cuidadoras de hijos(as), padres, parejas, entre otros?* A lo cual la respuesta fue “*La entidad ha facilitado a las mujeres cuidadoras que accedan al horario flexible y a la modalidad de teletrabajo*”²⁶. Y en otra respuesta orientada a dar cuenta del fortalecimiento de estrategias para conciliar la vida laboral y los roles de cuidado, informó que: “*La Entidad reglamentó el horario flexible y teletrabajo a través de las resoluciones 302 de 2022 y 167 de 2023, respectivamente, estableciendo como criterio de priorización tener hijos menos de 14 años y familiares que requieran su cuidado permanente*”²⁷.

Como complemento a lo anterior, en respuesta a los resultados del informe del proyecto de investigación: Cuidadoras(es) en la Personería de Bogotá, D. C. 2024 y para dar cuenta del fortalecimiento de estrategias dirigidas a conciliar la vida laboral y los roles de cuidado, en reunión de la Comisión de Género la Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Talento Humano, brindaron la siguiente información sobre las actividades realizadas de conformidad con las recomendaciones hechas en el informe.²⁸

1. Recomendación: La entidad podría fortalecer su promoción de capacitaciones, charlas, talleres o sensibilizaciones sobre responsabilidades equitativas entre hombres y mujeres en el rol de cuidado, manejo del tiempo, inteligencia emocional en el rol, incluyendo manejo del estrés, primeros auxilios, pautas y buenas prácticas para el cuidado de las personas que lo requieren, teniendo en cuenta sus necesidades específicas (...) Además, se podrían brindar sensibilizaciones a las y los jefes y compañeros(as) sobre las implicaciones de este rol para eliminar los prejuicios y discriminaciones que se pueden presentar. Respuesta: “*Desde la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano se ofrecieron capacitaciones, charlas y sensibilizaciones sobre el manejo del estrés desde el Programa de Riesgo Psicosocial dirigido a la totalidad de la población trabajadora de la entidad. Así mismo desde el Plan Institucional de*

²⁶ Ibid

²⁷ Respuesta de la Dirección de Talento Humano en atención a lo acordado en la reunión del Comité Género el día 05 de febrero, sobre "Fortalecimiento de Estrategias" Recibida el 14 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

²⁸ Ibid.

Capacitación se dictó un curso de 40 horas sobre equidad de género, tratando temas como los estereotipos y roles de género y la promoción de ambientes inclusivos y equitativos”.

2. Recomendación: Se solicitó un análisis de las situaciones de restricción horaria de las personas con rol de cuidado para definir el cronograma en que se harán las actividades educativas, de recreación y deporte y autocuidado, así como los lugares. Además, descentralizar las acciones de la entidad para que todo el personal pueda vincularse. Aludieron: “*Los cronogramas de los Planes Institucionales de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano contemplan actividades que promuevan el bienestar físico y mental, como: las clases grupales en el gimnasio, caminatas ecológicas, encuentros deportivos, uso del gimnasio, talleres de relajación, manejo de emociones y riesgo psicosocial. Así como el fortalecimiento de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones como las acciones de formación informal. Estas actividades se ejecutan en diversos horarios y modalidades (presencial - virtual) con el objetivo de poder impactar a la mayor cantidad de personas de la entidad*”.

3. Recomendación: Se implementa la modalidad de actividades virtual y asincrónica que permita que las personas con rol de cuidado puedan desarrollarse académica, profesional y personalmente?. Se adujo que: “*Los Planes Institucionales de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano utilizan recursos interactivos y actividades prácticas que puedan ser realizadas de manera flexible y adaptada a los distintos horarios de sus funcionarios(as). Las actividades virtuales se realizan de manera sincrónica y asincrónica, con el objetivo de que se pueda acceder a ellas en cualquier momento, según horarios y disponibilidad. Adicionalmente, cabe resaltar que el aproximadamente el 60% de acciones de formación del Plan Institucional de Capacitación se desarrollan en modalidad virtual*”.

4. Recomendación: La entidad podría ampliar sus servicios de atención psicológica interna para las personas vinculadas en la entidad con rol de cuidado y así apoyar en el equilibrio de la vida personal y profesional del personal. Respuesta: “*Desde el Programa de Riesgo Psicosocial se establecen actividades encaminadas al equilibrio entre la vida personal y profesional de todo el personal de la entidad, con el objetivo de ofrecer condiciones que no afecten el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador*”

De otra parte, también se indagó con la entidad: *¿Cuántas mujeres usaron mensualmente la Sala Amiga de la Familia Lactante?*, encontrando el siguiente cuadro como respuesta:²⁹

TABLA No. 9.

MES DEL AÑO 2024	NÚMERO DE LACTANTES QUE HICIERON USO DE LA SAFL POR MES
Septiembre	1
Octubre	3
Noviembre	3
Diciembre	4

Elaboración por la Dirección de Talento Humano.

De esta manera se puede decir que, la entidad en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, generó

²⁹ Respuesta de la Dirección de Talento Humano en resolución al cuestionario de autodiagnóstico remitido el día 28 de enero. Recibida el 14 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

mejoras y reactivó la Sala de Lactancia durante el año 2024, prestando sus servicios a las mujeres que lo requirieron.

No se pueden negar así, los esfuerzos que ha hecho la entidad para aportar a la conciliación de la vida laboral y los roles de cuidado, a través de medidas como el horario flexible y el teletrabajo que tienen como criterio priorizado el cuidado de hijos menores de 14 años y familiares que requieren cuidado permanente; la realización de actividades de sensibilización en autocuidado, manejo del estrés y otras orientadas al bienestar y a impactar la vida tanto personal como laboral y la implementación de las salas de lactancia. No obstante, la tendencia que se ha venido presentando en los Autodiagnósticos se mantiene, mostrando siempre una mayor participación de las mujeres en las labores de cuidado, lo que además nos señala que la existencia de medidas de teletrabajo y horario flexible por si solas, no son suficientes para crear una conciencia de la participación equitativa de los hombres en las labores de cuidado y la transformación de estereotipos frente a las funciones que cumplen hombres y mujeres en la sociedad.

Esta situación subraya la necesidad de continuar, ampliar y fortalecer la adopción de estrategias contundentes 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 con la personal en este sentido, aspectos en los que jugaría un papel importante la sensibilización y aprehensión en nuevas masculinidades.

iv. Percepción acerca de la pertinencia 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 machismo³⁰. 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.

TABLA No. 10

Conocimiento de la Política Institucional y Comisión de Género								
Pregunta de identificación		Respuestas					% ³¹	Resultado 2025
		Sí	No	No sabe				
¿Considera que la implementación de la política de género por medio de la Comisión de Género ha contribuido positivamente a la creación de un entorno laboral más equitativo, eliminando posibles discriminaciones en el ámbito laboral?	M	123	12300	25	0	53	61,45771	Bueno
	H	95	9500	13	0	38	65,328767	Bueno
	NB	1	100	0	0	1	50,5	Aceptable

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Conocimiento y Percepción 2024-2025

³⁰ 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

³¹ El porcentaje y resultado 2025 de esta Tabla, se obtuvieron de la misma forma que los de la Tabla 2, procedimiento descrito en los pie de página 3 y 4 de este documento.

En esta oportunidad, el Autodiagnóstico quiso indagar si los encuestados consideran que la política de género al interior de la entidad ha contribuido a la creación de un entorno laboral más equitativo y eliminando posibles discriminaciones en el ámbito laboral. Como se puede observar en la tabla 10, el nivel de percepción sobre esa contribución se sitúa en un nivel **bueno**, con un 61 y 65 % de percepción positiva entre hombres y mujeres y en un nivel **aceptable** entre las personas no binarias.

En este marco, también se puede observar cómo aún de las 201 mujeres que atendieron la encuesta, 78 (39%) contestó negativamente o aludió no saber y de los 146 hombres que contestaron, 51 (35 %) refirió que no o no sabe. Cantidad representativa para los diferentes géneros, que aún no tienen conocimiento o presentan una baja percepción sobre los aportes que se realizan con la Política Institucional de Género al interior de la entidad.

II. Conocimiento y percepción de las medidas adoptadas para mantener un ambiente laboral libre de estereotipos de género y erradicar la violencia basada en género en la entidad

Este acápite de preguntas mide la percepción sobre las prácticas relacionadas con el ambiente laboral libre de estereotipos de género y erradicación de la violencia basada en género en la entidad/ implementación del *Protocolo para la Prevención y Atención a casos de Violencias basadas en Género al interior de la Personería de Bogotá, D. C.*, para lo cual se dividieron las preguntas en dos variables:

- i. Percepción del ambiente laboral libre de estereotipos de género.
- ii. Percepción del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencia basada en Género

Se presentaron a las personas encuestadas las siguientes opciones de respuestas con el siguiente valor porcentual (tabla 11):

TABLA No. 11

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 usaron los porcentajes de la tabla 11 y obtener la proporción de acuerdo con el número de respuestas recibidas. El total en cada pregunta debe ser analizado de acuerdo con la escala de calificación de la imagen 2:

IMAGEN 2

Escala de calificación	Interpretación
81-100%: Satisfactoria	Indica una percepción satisfactoria de las prácticas 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 prácticas 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 prácticas 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 prácticas 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 prácticas 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.

Gruía para la Evaluación e Interpretación de Resultados del PNUD

Los resultados se muestran a continuación:

i. Percepción del ambiente laboral libre de estereotipos de género

Con relación a la percepción del ambiente laboral libre de estereotipos de género, en la encuesta se preguntó sobre seis variables: toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, motivación, espacios de apoyo en salud mental y trato igualitario. Los resultados se presentan en la Tabla 12 a continuación:

TABLA No. 12

Variables	Pregunta de identificación	Género	Respuestas					% ³²	Resultado 2025³³	Resultado 2024
			S	CS	AV	PV	N			
Toma de decisiones	¿En su lugar de trabajo, considera que sus opiniones y comentarios son reconocidos y tenidos en cuenta?	M	86	55	42	13	5	80%	Adecuado	Satisfactorio
		H	80	36	26	3	1	86%	Satisfactorio	Satisfactorio
		NB	0	2	0	0	0	80%	Adecuado	Sin respuestas
Claridad organizacional	¿Cree que las tareas y	M	102	55	34	8	2	84%	Satisfactorio	Adecuado
		H	101	31	8	5	1	91%	Satisfactorio	Satisfactorio

³² El porcentaje contenido en las tablas 12 y 13, se obtiene de inicialmente realizar la multiplicación de cada grupo de respuestas por el valor porcentual de la respuesta que se encuentra en la Tabla 11 (Ejemplo # de respuestas de **Siempre**, multiplicado por 100 (valor porcentual establecido para esta respuesta en la Tabla 11); # de respuestas de **Casi Siempre**, multiplicadas por 80, (valor porcentual establecido para esta respuesta en la Tabla 1), # de respuestas de **Algunas veces**, multiplicadas por 60 (valor porcentual establecido para esta respuesta en la Tabla 11), # de respuestas de **Pocas veces**, multiplicadas por 40 (valor porcentual establecido para esta respuesta en la Tabla 11) y # de respuestas de **Nunca**, multiplicadas por 20 (valor porcentual establecido para esta respuesta en la Tabla 11). Paso seguido se suman los resultados anteriores de las cinco opciones de respuesta, y se divide en el número total de personas participantes por género. Este resultado se aproxima para dejar un valor cerrado.

³³ El resultado aquí presentado como resultado 2024- 2025, corresponde a la escala de calificación contenida en la imagen 2.

	responsabilidades se distribuyen de manera equitativa entre hombres y mujeres en el equipo de trabajo?	NB	0	2	0	0	0	80%	Adecuado	Sin respuestas
Liderazgo	¿Recibe comunicación clara por parte de sus superiores o jefes(as) respecto a sus expectativas y requerimientos en el trabajo?	M	127	43	18	11	2	88%	Satisfactorio	Satisfactorio
	H	102	30	13	1	0	92%	Satisfactorio	Satisfactorio	
	NB	0	2	0	0	0	80%	Adecuado	Sin respuestas	
	¿Sus superiores son accesibles y siente que puede comunicarse fácilmente con ellos(as)?	M	133	39	15	12	0	89%	Satisfactorio	Satisfactorio
		H	108	27	8	3	0	93%	Satisfactorio	Satisfactorio
		NB	2	0	0	0	0	100%	Satisfactorio	Sin respuestas
Motivación	¿Le otorgan reconocimientos cuando realiza un trabajo bien hecho en su entidad?	M	73	29	57	30	12	72%	Adecuado	Adecuado
	H	53	34	40	11	8	75%	Adecuado	Adecuado	
	NB	0	0	1	0	1	40%	Deficiente	Sin respuestas	
	¿Considera que en la entidad se apoya y valora su trabajo?	M	66	59	46	26	4	76%	Adecuado	No hay resultados. Nueva pregunta
		H	63	44	29	7	3	81%	Satisfactorio	
		NB	0	0	2	0	0	60%	Moderado	
Espacios de apoyo en salud mental	¿La entidad brinda recursos o servicios para el manejo del estrés y la presión laboral?	M	43	29	60	48	21	62%	Adecuado	Adecuado
	H	36	32	41	23	14	67%	Adecuado	Adecuado	
	NB	0	0	0	2	0	40%	Deficiente	Sin respuestas	
	¿Siente que la entidad se preocupa por su bienestar personal y emocional?	M	39	45	58	43	16	65%	Adecuado	Adecuado
		H	44	31	42	18	11	71%	Adecuado	Adecuado
		NB	0	0	0	2	0	40%	Deficiente	Sin respuestas
Trato igualitario	¿Considera que su jefa(e) tiene un trato respetuoso en la dependencia, sin distinción de género?	M	161	25	10	4	1	94%	Satisfactorio	Satisfactorio
	H	126	13	6	0	1	96%	Satisfactorio	Satisfactorio	
	NB	2	0	0	0	0	100%	Satisfactorio	Sin respuestas	
	¿Considera que las directivas de la entidad conocen sobre la aplicación del enfoque de género para generar un entorno laboral más equitativo, eliminando posibles discriminaciones y violencias en el ámbito laboral?	M	74	52	41	23	11	75%	Adecuado	No hay resultados. Nueva pregunta
		H	75	35	23	8	5	83%	Satisfactorio	
		NB	0	0	0	1	1	30%	Deficiente	

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Conocimiento y Percepción 2024-2025

De acuerdo con los resultados, sobre las prácticas internas que garantizan un ambiente laboral libre de estereotipos de género, en la participación en la toma de decisiones (opiniones tenidas en cuenta y participación en la toma de decisiones con igualdad de género) y claridad organizacional (distribución equitativa de las tareas), hay una percepción positiva en términos generales para todas las personas, con resultados **satisfactorios y adecuados**.

Respecto a la percepción de liderazgo, tanto hombres, mujeres y personas no binarias, 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 y ellas, con resultados **satisfactorios**. Sin embargo, respecto a la comunicación clara, las personas no binarias tienen una menor percepción de satisfacción en comparación con las mujeres y los hombres.

En los puntos de motivación en general la percepción disminuye, pasando de satisfactoria a **adecuada**. Los resultados revelan que las mujeres y hombres consideran en un nivel **adecuado** el reconocimiento que la entidad realiza frente a su trabajo, mientras que las personas no binarias consideran que el reconocimiento está en un nivel **deficiente**. Además, respecto al apoyo y valoración de su trabajo en la entidad, mientras que los hombres perciben este tipo de motivación como **satisfactorio**, las mujeres consideran que es **adecuado** y las personas no binarias **moderado**. Esta situación afecta significativamente la satisfacción laboral, motivación y compromiso de las personas vinculadas a la entidad.

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, las mujeres y los hombres consideran que las medidas son solamente **adecuadas** y las personas no binarias las consideran **deficientes**, pese a las implicaciones que tiene la alta sensibilidad de los temas que se manejan diariamente en el cumplimiento de las funciones misionales, resultado que no se ha modificado con realizar al Autodiagnóstico 2023 – 2024.

Finalmente, en lo concerniente al trato igualitario, los resultados de nivel **satisfactorio** sugieren que una gran proporción de personas encuestadas sienten que reciben un trato respetuoso de parte de su jefe(a) sin distinción de género. Mientras que, respecto al conocimiento de las directivas de la entidad sobre la aplicación del enfoque de género para suscitar un entorno laboral más equitativo, eliminando posibles discriminaciones y violencias en el ámbito laboral, los hombres consideran que los conocimientos de las directivas son **satisfactorios**, mientras que para las mujeres solo es **adecuado** y para las personas no binarias **deficiente**.

Los resultados anteriores, aunados a la falta de enfoque diferencial por parte de la Dirección de Talento Humano³⁴ en la oferta de capacitaciones nos lleva a pensar en la necesidad de hacer énfasis en acciones como:

*La participación del equipo directivo y asesor en las capacitaciones y sensibilizaciones sobre transversalización del enfoque de género.

* La promoción y consolidación de una comunicación con enfoque de género y diferencial por parte de quienes ostentan cargos de liderazgo y en la entidad en general.

³⁴Respuesta de la Dirección de Talento Humano en atención a lo acordado en la reunión del Comité Género el día 05 de febrero, sobre "Fortalecimiento de Estrategias" Recibida el 14 de febrero de 2025 al correo de la Comisión de Género.

*El fortalecimiento de los espacios de atención de salud mental con enfoque de género, que contribuyan a reducir el estrés, aporten bienestar emocional y personal, y, reduzcan los factores de riesgo asociados al ámbito psicosocial.

ii. 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, D. C., 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 13 se presentan los resultados, señalando el número de personas que respondieron cada opción de respuesta, desagregadas por género; el valor porcentual e interpretación de acuerdo con la escala de calificación (imagen 2).

TABLA No. 13.

Variable	Pregunta de identificación	Género	Respuestas					%	Resultado 2025	Resultado 2024
			S	CS	AV	PV	N			
Identificación de Comportamientos	¿Tiene claro cuáles comportamientos podrían considerarse acoso laboral y/o sexual por razones de género en su entorno de trabajo?	M	134	44	17	5	1	90%	Satisfactorio	Satisfactorio
		H	105	25	10	5	1	91%	Satisfactorio	
		NB	2	0	0	0	0	100%	Satisfactorio	
Conocimiento ruta de atención	¿Conoce la ruta que se debe activar en caso de experimentar o presenciar un caso de acoso laboral y/o sexual en razón del género en su entorno de trabajo?	M	94	37	30	20	20	76%	Adecuado	Adecuado
		H	85	23	19	11	8	83%	Satisfactorio	
		NB	0	1	0	0	1	50%	Moderado	
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?	M	79	44	29	27	22	73%	Adecuado	Adecuado
		H	94	26	14	10	2	87%	Satisfactorio	
		NB	0	0	0	1	1	30%	Deficiente	
Apoyo Social en Caso de Acoso	¿Confía en las medidas de protección y atención que puede recibir por la entidad en caso de denunciar un hecho acoso laboral o sexual en razón del género en su entorno de trabajo?	M	67	46	38	36	14	71%	Adecuado	No hay resultados. Nueva pregunta.
		H	62	35	24	17	8	77%	Adecuado	
		NB	0	0	1	1	0	50%	Moderado	
	¿Siente que podría contar con el apoyo de colegas y superiores en caso de experimentar o presenciar acoso laboral y/o sexual en razón al género?	M	77	48	34	26	16	74%	Adecuado	Adecuado
		H	79	28	23	13	3	83%	Satisfactorio	
		NB	0	0	1	1	0	50%	Moderado	

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 y/o sexual en razón al género?	M	181	10	5	4	1	96%	Satisfactorio	Satisfactorio
		H	113	16	12	1	4	92%	Satisfactorio	
		NB	2	0	0	0	0	100%	Satisfactorio	

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Conocimiento y Percepción 2024-2025

Conforme con los resultados, podemos identificar que hay un nivel general **satisfactorio** respecto del conocimiento de los comportamientos que podrían considerarse acoso laboral y/o sexual por razones de género en su entorno de trabajo, sin embargo se considera que aún es importante continuar reforzando la comprensión de estos temas y así lo consideran las personas encuestadas, quienes igualmente en un número representativo, señalaron que consideran importante continuar con el programa de capacitación relacionada con la prevención y abordaje del acoso laboral y/o sexual en razón al género.

En contraste con lo anterior, al analizar el resultado a la pregunta: *¿Ha sido víctima de acoso sexual en el entorno laboral o acoso laboral basado en género?* con la respuesta de la Oficina de Control Interno Disciplinario sobre *¿Cuántas quejas por hechos de acoso laboral en razón al género y/o acoso sexual recibió la entidad?*, se advierte que en la encuesta 16 mujeres y 2 personas no binarias indicaron que fueron víctimas de acoso sexual o laboral en razón al género, mientras que la Oficina de Control Interno Disciplinario indicó que solo se presentó una (1) queja por estos hechos.

Lo anterior evidencia un aumento significativo en la ocurrencia de casos, respecto del reporte presentado en el autodiagnóstico 2022- 2023, en el cual de las 284 personas participantes, 5 manifestaron haber sido víctimas de acoso laboral en razón al género y 5 de acoso sexual dentro de la entidad. Esto quiere decir que mientras que entre 2022 y 2023, el 3.5% de la población encuestada, manifestó ser víctima de alguna de estas conductas para el autodiagnóstico 2024-2025 el 4.5 % reportó haber sufrido de alguna de estas conductas.

En consecuencia, emerge la posibilidad de considerar que las personas víctimas de este tipo de violencia en la entidad, no ponen en conocimiento estos hechos a las dependencias competentes, lo cual puede estar relacionado con otros resultados de la encuesta como:

- Desconocimiento de la ruta que se debe activar en caso de experimentar o presenciar un caso de acoso laboral y/o sexual en razón del género en su entorno de trabajo.** Vale la pena observar que mientras que entre los hombres se expresó un nivel **satisfactorio** sobre este conocimiento, para las mujeres y las personas no binarias este conocimiento se ubica en niveles **adecuado y moderado** respectivamente, y un total de 70 mujeres y una (1) persona no binaria, respondieron que solo algunas veces, pocas veces o nunca, conocían la ruta.
- La persona no se siente lo suficientemente segura para presentar una denuncia sobre acoso laboral o sexual en razón al género.** De una forma similar al literal anterior, se encuentra que mientras que los hombres expresaron un nivel **satisfactorio** frente a sentirse lo suficientemente seguros al momento de presentar una denuncia, las mujeres manifestaron un nivel **adecuado** (78 expresan que solo algunas veces, pocas veces o nunca se sienten seguras frente a la denuncia) y las personas no binarias, reportaron un nivel **deficiente** (pocas veces o algunas veces fueron las respuestas de esta población).

- c. **Falta de apoyo de colegas y superiores en caso de experimentar o presenciar acoso laboral y/o sexual en razón al género.** En este aspecto, igualmente mientras los hombres experimentaron un nivel **satisfactorio** frente a este apoyo, en las mujeres y personas no binarias este conocimiento se ubicó en niveles **adecuado y moderado**.
- d. **El grado de confianza en las medidas de protección y atención que puede recibir por la entidad en caso de denunciar un hecho acoso laboral o sexual en razón del género en su entorno de trabajo.** En la encuesta del 2025, en el autodiagnóstico, además, se indagó si los (as) encuestados confían en las medidas que toma la entidad frente a las denuncias de estos hechos; los resultados mostraron cómo mientras para hombres y mujeres hay un nivel **adecuado** de confianza, las personas no binarias solo experimentan dicha confianza en un nivel **moderado**.

A pesar que se han dado avances frente al reconocimiento del tema de acoso laboral y/o sexual por razones de género en la entidad, es necesario continuar trabajando en una mayor divulgación sobre el Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género y las rutas de denuncia, generando ambientes conscientes frente a estos temas y empáticos con las situaciones de quienes las padecen, suscitando la identificación y denuncia al interior de la entidad.

Es clave la existencia de una ruta clara, que a partir de su consolidación genere condiciones de confianza en el proceso y eleve el nivel de credibilidad en las medidas que se apliquen, lo que podría redundar en la promoción de un ambiente realmente libre de violencias basadas en género.

CONCLUSIONES

Como principales conclusiones del autodiagnóstico 2024-2025, se establecen:

- Con relación a la percepción de eficacia de las acciones implementadas por la Personería de Bogotá, D. C., en el ejercicio de los derechos priorizados en la Política de Mujeres y Equidad de Género del Distrito 2020 – 2030, podemos concluir que se evidencian avances por parte de la entidad en la protección y acceso a los derechos a una vida libre de violencia y a la educación con equidad.

En la Personería de Bogotá, las mujeres y otras identidades de género no heteronormativas son consideradas para acceder en igualdad de condiciones al derecho a la participación y representación con equidad, sobre todo en lo que respecta a la paridad en los cargos directivos. Sin embargo, se debe continuar con los esfuerzos de mantener una cultura organizacional libre de sexismo con enfoque diferencial, con la promoción del lenguaje incluyente y que fomente la equidad de género y un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

En temas como la salud, el cuidado menstrual, mujeres víctimas del conflicto armado y enfoque de género para mujeres cabeza de familia en la adquisición de vivienda, es necesario, dentro de las capacidades institucionales, propiciar acciones que generen mayor cuidado a estos derechos.

- Frente a la aplicación del Enfoque Diferencial al interior de la entidad, se reconoce que la entidad ha adelantado distintas campañas y actividades para sus empleados (as).

- Se reportan acciones institucionales frente al tema de la discapacidad, principalmente enfocadas a la disminución de las barreras físicas y del entorno, sin embargo, ocupa considerar en el futuro acciones dirigidas a otros tipos de discapacidad y otras actividades que específicamente reconozcan la diversidad y las condiciones que la diversidad puede generar para el igual acceso a los derechos. Así mismo, se observa que, para el periodo comprendido en este autodiagnóstico se deberá considerar a las personas *Trans* de acuerdo con 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 - 2021-2033 y la Directiva 005 de 2021*.
- De otra parte, con relación a la percepción de la eficacia de las acciones adelantadas para conciliar la vida laboral y los roles de cuidado con enfoque de género, se encontró que, durante el tiempo contemplado en este autodiagnóstico, aumentó en un 52%, el número de personas que se beneficiaron de las medidas de horario flexible y teletrabajo. Además no se pueden negar los esfuerzos que ha hecho la entidad para aportar a la conciliación de la vida laboral y los roles de cuidado, a través de medidas como el horario flexible y el teletrabajo con criterios priorizados en el cuidado de hijos menores de 14 años y familiares que requieran cuidado permanente; la realización de actividades de sensibilización en autocuidado, manejo del estrés, otras orientadas al bienestar y a impactar la vida tanto personal como laboral y la implementación de las salas de lactancia.
- No obstante, sigue mostrándose una mayor participación de las mujeres en las labores de cuidado, lo que denota que, además de la existencia de medidas de teletrabajo y horario flexible, es posible explorar otras medidas, para crear una conciencia de la participación equitativa de los hombres en las labores de cuidado y la transformación de estereotipos frente a las funciones que cumplen hombres y mujeres en la sociedad.
- Con relación a la Política Institucional de Género, las personas encuestadas consideran positiva la manera como contribuye a la creación de un entorno laboral equitativo y libre de posibles discriminaciones. Los niveles de calificación resultan aceptables, se ubican en niveles buenos entre hombres y mujeres y aceptables entre las personas no binarias. En este orden, también ocupa tener presente el porcentaje de la población encuestada: 39% mujeres y 35% hombres, que consideran que no saben acerca de la contribución de esta política.
- De acuerdo con los resultados, sobre las prácticas internas que garantizan un ambiente laboral libre de estereotipos de género, en aspectos como la participación en la toma de decisiones, la claridad organizacional y el liderazgo se encuentran en general percepciones satisfactorias y adecuadas. Una gran proporción de personas encuestadas sienten que reciben un trato respetuoso de parte de su jefe(a) sin distinción de género. Sin embargo, en temas de comunicación con los superiores, las personas no binarias tienen una menor percepción de satisfacción en comparación con las mujeres y los hombres.
- Ahora bien, en lo que respecta a la motivación, en general la percepción pasó de satisfactoria a adecuada y las mujeres y personas no binarias experimentan menores niveles de percepción sobre el reconocimiento de su trabajo con relación al nivel satisfactorio que experimentan los hombres, frente a este mismo aspecto. Y en cuanto a los espacios de apoyo a la protección de la salud mental, la tendencia se mantiene con relación al resultado del año anterior señalándola en adecuada.

De igual forma, la percepción de mujeres y personas no binarias sobre el conocimiento de las directivas de la entidad sobre la aplicación del enfoque de género para suscitar un entorno laboral equitativo, libre de posibles discriminaciones y violencias en el ámbito laboral, es baja, se estima que; el equipo directivo y asesor debe tener mayor participación en las

capacitaciones y sensibilizaciones sobre transversalización del enfoque de género.

- Finalmente, se aprecian avances importantes frente al reconocimiento del tema de acoso laboral y/o sexual por razones de género en la entidad.
- Es, necesario seguir trabajando en una mayor divulgación sobre el Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género y las rutas de denuncia, generando ambientes conscientes frente a estos temas y empáticos con las situaciones de quienes las padecen, suscitando la identificación y denuncia al interior de la entidad, pues se encontró en este autodiagnóstico que, de la población que manifiesta haber sido víctima de alguna de estas situaciones (16 personas), solo el 6.25% (1 persona) generó denuncia frente al hecho, lo que posiblemente puede estar asociado al desconocimiento de la ruta que se debe activar en caso de experimentar o presenciar un caso de acoso laboral y/o sexual en razón del género en su entorno de trabajo, o bien, no sentirse suficientemente segura para presentar una denuncia sobre estos hechos, la falta de apoyo de colegas y superiores ante estas situaciones y el grado de confianza en las medidas de protección y atención que puede recibir por la entidad, situaciones frente a las que el autodiagnóstico visualiza, que las mujeres y las personas no binarias experimentan una percepción más baja de conocimiento o aplicación, con relación a la percepción que tienen los hombres.

Así, el conocimiento de la existencia de una ruta clara, que a partir de su consolidación genere condiciones de confianza en el proceso, podría elevar el nivel de credibilidad en las medidas que se apliquen, lo que redundaría en la promoción de un ambiente libre de violencias basadas en género.

RECOMENDACIONES

Frente a las anteriores conclusiones, respetuosamente es posible plantear las siguientes recomendaciones:

- Mantener las acciones que permiten a las mujeres y otras identidades de género no heteronormativas, acceder en igualdad de condiciones al derecho a la participación y representación con equidad, sobre todo en lo que respecta a la paridad en los cargos directivos y participación en Comités.
- Continuar con la implementación de actividades que permiten la consolidación de una cultura organizacional libre de sexismo con enfoque diferencial, con la promoción del lenguaje incluyente y que fomente la equidad de género y un entorno laboral inclusivo y equitativo.
- Implementar acciones de mayor eficacia en temas como la salud y el cuidado menstrual, apoyo a las mujeres víctimas del conflicto armado y acciones con enfoque de género para mujeres cabeza de familia en la adquisición de vivienda.
- Tener en cuenta la transversalización de los enfoques diferencial y de interseccionalidad, para el emprendimiento de todas las actuaciones que realice, orientadas a la atención del personal vinculado y usuarios con discapacidad, pertenecientes a comunidades étnicas, personas adultas mayores.

- Fortalecer las políticas internas relacionadas con el enfoque de inclusión para personas transgénero, fomentando espacios inclusivos en la contratación y el conocimiento sobre el tema, del personal vinculado, mediante capacitaciones y sensibilizaciones, cumplimiento a la Directiva 005 de 2021.
- Continuar la adopción de estrategias tendientes a 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, aspectos en los que jugaría un papel importante la sensibilización y aprehensión en nuevas masculinidades.

Igualmente, sin que se afecte la misionalidad y la prestación adecuada del servicio público, tener presente las recomendaciones realizadas en el informe de Cuidadores de la Personería de Bogotá, tanto aquellas registradas en el aparte de “Fortalecimiento de estrategias”, como las propuestas en “Nuevas estrategias”, buscando la consolidación de acciones para la conciliación de la vida laboral y personal.

- Realizar actividades de fomento y divulgación de la Política Institucional de Género, que reafirman el compromiso de la entidad con los temas de igualdad y equidad de género.
- Con el fin de avanzar en la vigencia de un ambiente laboral libre de estereotipos de género, respetuosamente:

*Incluir al equipo directivo y asesor en las capacitaciones y sensibilizaciones sobre transversalización del enfoque de género, visualizando acciones no sólo hacia el cliente interno, sino también al externo.

*Promover una comunicación permanente con enfoque de género y diferencial por parte de todo el equipo de servidores(as), contratistas, pasantes y terceros involucrados en la entidad.

*Adelantar la consecución de espacios físicos y actividades de atención de salud mental con enfoque de género, que contribuyan a reducir el estrés, aporten bienestar emocional y personal, y, reduzcan los factores de riesgo asociados al ámbito psicosocial.

- Seguir trabajando en la divulgación del Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género y las rutas de denuncia, generando ambientes conscientes frente a estos temas y empáticos con las situaciones de quienes posiblemente las padecen, suscitando condiciones dentro del marco de la ley, para la identificación y denuncia al interior de la entidad.